Education and Culture DG
Lifelong Learning Programme

www.naviguide.net

MEĐUNARODNI PRIRUČNIK METODA GRUPNOG PROFESIONALNOG USMJERAVANJA

MEĐUNARODNI PRIRUČNIK METODA GRUPNOG PROFESIONALNOG USMJERAVANJA

Projekt Management:	Karin Steiner (abif, AT)
Authors (abif):	Brigitte Mosberger Karin Steiner Franziska Haydn Cornelia Jakesch Eva Leuprecht Andrea Angermann Julia Zdrahal-Urbanek Eva-Maria Denkmayr Marie Jelenko Clara Fritsch
Authors (Itinéraires Formation):	Vincent Joséph Sabrina Abiad
Revision:	Alfred Fellinger-Fritz Monira Kerler Andrea Poschalko

Impressum

Copyright

Abif – Analysis Consulting and Interdisciplinary Research

Einwanggasse 12/5, 1140 Vienna, www.abif.at

1st Edition, June 2012

Funded by the EU programme Leonardo da Vinci, co-financed and supported by AMS Austria, section for labour market research and vocational information as well as by the Federal Ministry of Labour and Economy

Treustraße 35-43, 1220 Vienna, www.ams.at

This project has been funded with support from the European Commission. This publication [communication] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Sadržaj

1 Uvod 11

2 Metode 12

2.1 Očekivanja, upoznavanje 12

2.1.1 Uvod u profesionalno usmjeravanje – Ciljevi i očekivanja 12

2.1.2 Profesionalno usmjeravanje za početnike 13

2.1.3 Pravila grupe 13

2.1.4 Različitosti i sličnosti 15

2.1.5 U istom pravcu 16

2.1.6 Igra prioriteta 17

2.1.7 Ugovor o provođenju edukacije 18

2.1.8 Tematske kartice 18

2.1.9 Razglednice koje pričaju priču 20

2.2 Usmjeravanje, izmjene, aktiviranje i motiviranje 21

2.2.1 Odlučivanje o karijeri – prvi dio: područje interesa – što me zanima? 21

2.2.2 Ana i Ivan 22

2.2.3 Vrijednosti koje najviše cijenim 23

2.2.4 Karijera koja mi odgovara 24

2.2.5 Sapunica 25

2.2.6 Slon 26

2.2.7 Postavljanje dijagnoze o izboru karijere 27

2.2.8 Zauzimanje za karijeru 28

2.2.9 Moja bliska i daljnja budućnost 29

2.2.10 Vremenska pizza 30

2.2.11 Zanimanje mojih roditelja 31

2.2.12 Obiteljsko stablo zanimanja 32

2.2.13 Moji snovi 33

2.2.14 Učenje na greškama 34

2.2.15 Kolaž zanimanja 35

2.2.16 Jezik slika 37

2.2.17. Bogatstvo iskustva 37

2.2.18. Ženska zanimanja – muška zanimanja 39

2.2.19. Što napraviti bez radnog iskustva? Započnite vlastiti projekt! 40

2.2.20. Pisanje scenarija 41

2.2.21. Konačni scenarij 42

2.3. Rješavanje otpora, konflikata, frustracija i odbijanja, metode za osnaživanje samoodgovornosti grupe i individualnih sudionika 43

2.3.1. Prepreke na putu ostvarivanja karijere 43

2.3.2. Konflikt tijekom edukacije 44
2.3.3. Sklapanje ugovora sa samim sobom 45
2.3.4. Popis prednosti i nedostataka 45
2.3.5. Oprez, ledenjak! 46
2.3.6. Komplet za prvu pomoć 48
2.3.7. Razmjena vrijednosti 49
2.4. Profesionalno informiranje, upravljanje informacijama, profesionalno usmjeravanje na tržištu rada... 51
2.4.1. 100 (200 ili 300) novih poslova i poslovnih ideja 51
2.4.2. Istraživanje o zanimanjima 52
2.4.3. Izložba 52
2.4.4. Alternativa ˝poslu iz snova˝ 53
2.4.5. Vještine i kvalifikacije tražene na tržištu rada 54
2.4.6. Donošenje odluke o izboru zanimanja : uvodna vježba I - zahtjevi radnog mjesta 56
2.4.7. Donošenje odluke o izboru zanimanja: uvodna vježba II - intervju sa stručnjacima 56
2.4.8. Pitajte stručnjaka 58
2.4.9. Dan u životu studenta ili osobe koja radi posao mojih snova 59
2.4.10. Da sam karijerni savjetnik 61
2.4.11. Idealno radno okruženje 62
2.4.12. Moji interesi 63
2.4.13. Gospodin predsjednik traži tjelohranitelja 64
2.4.14. Predrasude o zanimanjima 65
2.4.15. Salata zanimanja – učenje o područjima zanimanja 66
2.4.16. Rad s tekstom 67
2.5. Analiza potencijala 69
2.5.1. Odlučivanje o karijeri - drugi dio: područja sklonosti - koje su moje vještine? 69
2.5.2. Moj portfelj 70
2.5.3. Slikom na sliku 70
2.5.4. Moja iskustva učenja 72
2.5.5. Analiza potencijala: “Koji su moji skriveni talenti?” 73
2.5.6. Hvalite me usta moja 74
2.5.7. Tjedni raspored 75
2.5.8. Ključ uspjeha je u meni 76
2.5.9. Moje aktivnosti i njihova ocjena 77
2.5.10. Analiza prethodnog radnog iskustva 78
2.6. Odabir obrazovanja i karijere 80
2.6.1. Odlučivanje o karijeri - treći dio: radni uvjeti - kada, gdje i s čim želim raditi? 80
2.6.2. Knjiga uspjeha – ugovor sa samim sobom 81

2.6.3. Karijerni putokaz 82
2.6.4. Za i protiv 82
2.6.5. Rodni prioriteti? 83
2.6.6. Pas ili vuk? 84
2.6.7. Moj profesionalni identitet 85
2.6.8. Potraga za poslom kao projekt 86
2.7. Socijalne vještine 88
2.7.1. Vernissage izložba 88
2.7.2. Kako dobro slušati? 89
2.7.3. Trominutni stručni govor 90
2.7.4. Vježba procjene 91
2.7.5. Svađa oko naranče 92
2.7.6. U središtu pozornosti 92
2.8. Praktični rad 94
2.8.1. Posjet tvrtkama 94
2.8.2. Priprema i zaključci praktičnog rada 95
2.8.3. Jedan dan na radnon mjestu 95
2.9. Pronalaženje posla 97
2.9.1. Igra prijavljivanja za posao 97
2.9.2. Pismo zamolbe 98
2.9.3. Što NE smijete raditi kada se prijavljujete za radno mjesto 99
2.9.4. Odbijena prijava za radno mjesto - učinite sljedeće! 99
2.9.5. Skriveno tržište rada: Vaši osobni kontakti 100
2.9.6. Pisanje životopisa pomoću predložaka Europass životopisa 101
2.9.7. Prikupljanje podataka o poslodavcu 102
2.9.8. Metode traženja posla 1: koje se organizacije bave određenim poslovima? 103
2.9.9. Metode traženja posla 2: kako pronaći posao? 104
2.9.10. Zabavno prijavljivanje 105
2.9.11. U potrazi za poslom 106
2.9.12. Timska prijava 106
2.9.13. Ne mješati se – mješati se 108
2.9.14. Umrežavanje: korištenje osobnih kontakata 108
2.9.15. Priprema za razgovor za posao 110
2.9.16. Moja prijava je jedinstvena 111
2.9.17. Moja mreža 112
2.9.18. Razumijevanje jezika oglasa za posao, izrada profila 113
2.9.19. Uvježbavanje razgovora za posao 114
2.10. Završetak tečaja 116

2.10.1. Pišem pismo 116
2.10.2. Riba i riblja mreža 117
2.10.3. Ciljevi i odluke 118
3. Rječnik 119
4. Radni materijal 124
4.3. Radni materijal za 2.1 Očekivanja, upoznavanje **124**
4.3.1. Radni materijal: Pravila grupe 124
4.3.2. Radni materijal: Igra prioriteta 125
4.3.3. Radni materijal: Ugovor o provođenju edukacije 126
4.4. Radni materijal za 2.2 Usmjeravanje, izmjene, aktiviranje i motiviranje 127
4.4.1. Radni materijal: Odlučivanje o karijeri – prvi dio: područje interesa – što me zanima? 127
4.4.2. Radni materijal: Ana i Ivan 129
4.4.3. Radni materijal: Vrijednosti koje najviše cijenim 132
4.4.4. Radni material: Sapunica 138
4.4.5. Radni materijal: Postavljanje dijagnoze o izboru karijere 141
4.4.6. Radni materijal: Vremenska pizza 143
4.4.7. Radni materijal: Učenje na greškama 144
4.4.8. Radni materijal: Bogatstvo iskustva 147
4.5. Radni materijal za 2.3 Rješavanje otpora, konflikata, frustracija i odbijanja, metode za osnaživanje samoodgovornosti grupe i individualnih sudionika 152
4.5.1. Radni materijal: Konflikt tijekom edukacije 153
4.5.2. Radni materijal: Popis prednosti i nedostataka 154
4.5.3. Radni materijal: Oprez, ledenjak! 155
4.5.4. Radni materijal: Razmjena vrijednosti 157
4.6. Radni materijal za 2.4 Profesionalno informiranje, upravljanje informacijama, profesionalno usmjeravanje na tržištu rada 158
4.6.1. Radni materijal: Donošenje odluke o izboru zanimanja: uvodna vježba I – zahtjevi radnog mjesta 158
4.6.2. Radni materijal: Donošenje odluke o izboru zanimanja: uvodna vježba II – intervju sa stručnjacima 159
4.6.3. Radni materijal: Idealno radno okruženje 160
4.6.4. Radni materijal: Gospodin predsjednik traži tjelohranitelja 161
4.6.5. Radni materijal: Salata zanimanja – učenje o područjima zanimanja 162
4.7. Radni materijal za 2.5 Analiza potencijala 163
4.7.1. Radni materijal: Odlučivanje o karijeri – drugi dio: područja sklonosti – koje su moje vještine? 163
4.7.2. Radni materijal: Moj portfelj 164
4.7.3. Radni materijal: Moja iskustva učenja 165
4.7.4. Radni materijal: Analiza potencijala: "Koji su moji skriveni talenti?" 167
4.7.5. Radni materijal: Tjedni raspored 169

Tablica, Tjedni raspored: 169
4.7.6. Radni materijal: Moje aktivnosti i njihova ocjena 172
4.7.7. Radni materijal: Analiza prethodnog radnog iskustva 173
4.8. Radni materijal za 2.6 Odabir obrazovanja i karijere 174
4.8.1. Radni materijal: Odlučivanje o karijeri – treći dio: radni uvjeti – kada, gdje i s čim želim raditi?... 174
4.8.2. Radni materijal: Karijerni putokaz 175
4.8.3. Radni materijal: Za i protiv 176
4.8.4. Radni materijal: Rodni prioriteti? 177
4.8.5. Radni materijal: Moj profesionalni identitet 178
4.8.6. Radni materijal: Potraga za poslom kao projekt 180
4.9. Radni materijal za 2.7 Socijalne vještine 183
4.9.1. Radni materijal: Kako dobro slušati? 183
4.9.2. Radni materijal: Trominutni stručni govor 184
4.9.3. Radni materijal: Vježba procjene 185
4.10. Radni materijal za 2.8 Praktični rad 187
4.10.1. Radni materijal: Posjet tvrtkama 187
4.10.2. Radni materijal: Priprema i zaključci praktičnog rada 190
4.10.3. Radni materijal: Jedan dan na radnom mjestu 194
4.11. Radni materijal za 2.9 Pronalaženje posla 195
4.11.1. Radni materijal: Pismo zamolbe 195
4.11.2. Radni materijal: Što NE smijete raditi kada se prijavljujete za radno mjesto 196
4.11.3. Radni materijal: Odbijena prijava za radno mjesto – učinite sljedeće! 197
4.11.4. Radni materijal: Skriveno tržište rada: Vaši osobni kontakti 199
4.11.5. Radni materijal: U potrazi za poslom 200
4.11.6. Radni materijal: Priprema za razgovor za posao 202
4.11.7. Radni materijal: Moja prijava je jedinstvena 205
4.11.8. Radni materijal: Razumijevanje jezika oglasa za posao, izrada profila 208
4.11.9. Radni materijal: Uvježbavanje razgovora za posao 212
4.12. Radni materijal za 2.10 Završetak tečaja 214
4.12.1. Radni materijal: Ciljevi i odluke 214
5. Literatura 215
6. Elektronički izvori 217

1 Uvod

Ovaj priručnik metoda grupnog profesionalnog usmjeravanja namijenjen je obrazovnim i karijernim savjetnicima koji savjetuju ili treniraju sudionike u grupnom okruženju. Priručnik sadrži testirane metode iz baze podataka metoda za savjetovanje Austrijskog zavoda za zapošljavanje (vidi www.forschungsnetzwerk.at) koji je razvijen od strane abif-a te je također objavljen u obliku priručnika.

Tijekom trajanja programa Leonaro da Vinci projekta Naviguide (www.naviguide.net), u razdoblju od 10/2011 do 09/2012, metode za profesionalno usmjeravanje su bile dostupne u raznim zemljama u Europi. Partneri projekta iz šest zemalja (Francuska, Hrvatska, Irska, Austrija, Poljska i Turska) odabrali su 102 metode iz Francuske i Austrije te ih preveli na jezike svih partnera. Odabrane metode prezentirane u obliku priručnika biti će biti predstavljene na šest jednodnevnih radionica u svakoj od zemlja partnera.

Metode iz baze podataka koje će biti predstavljene u priručniku i na radionicama sažete su u sljedeća područja:

- Očekivanja, upoznavanje i oblikovanje ciljeva
- Usmjeravanje, izmjene, aktiviranje i motiviranje: Zapošljavanje, rodno specifični izbor karijere
- Rješavanje pružanja otpora, konflikti, frustracija i odbijanja, metode za osnaživanje samoodgovornosti
- Odabir obrazovanja i karijere
- Praktičan rad
- Razvoj socijalnih vještina
- Profesionalno informiranje, upravljanje informiranjem, usmjeravanje na tržište rada
- Analiza potencijala
- Trening za prijave i pronalaženje posla
- Završetak tečaja: pregled i povratne informacije

Sve metode predstavljene u priručniku također su dostupne na on line bazi podataka na stranici www.naviguide.net. Metode se na navedenoj stranici mogu pretraživati prema sljedećim kriterijima: ciljna skupina, oblik, trajanje, tema te pretraga po ključnoj riječi .

Mag. Karin Steiner

Executive board abif, Project management NAVIGUIDE

2 Metode

2.1 Očekivanja, upoznavanje

2.1.1 Uvod u profesionalno usmjeravanje – Ciljevi i očekivanja

Naslov: Uvod u profesionalno usmjeravanje - ciljevi i očekivanja

Kratki opis: Sudionici postaju svjesni svojih očekivanja i ciljeva odgovarajući na sljedeća pitanja s kartica: Što očekujem od trenera i drugih sudionika? Koji su moji ciljevi i kako ću ih postići? Kartice s odgovorima se prikupljaju, svrstavaju prema temi i pričvršćuju na pano do kraja tečaja kako bi sudionici tijekom održavanja tečaja mogli razmišljati o onome što su zapisali.

Teorijska podloga: Kako bi se profesionalno usmjeravanje učinkovito provelo, potrebno je da sudionici saznaju što očekuju kako bi tijekom vremena održavanja tečaja imali očekivanja na umu. Utvrđivanjem ciljeva sudionici se iz ovisnih pretvaraju u odlučne. Što se tiče migranata iz zemalja u kojima nastavnik vodi glavnu riječ na predavanjima, a o temama odlučuju druge osobe, ovaj pristup može biti nepoznanica te ga prvo treba objasniti.

Cilj: Jasno postavljanje osobnih ciljeva i očekivanja sudionika.

Izvor: Model profesionalnog usmjeravanja kvalifikacijskog projekta TIO ;
http://www.tio-berlin.de/documents/konzept.pdf [20. siječnja 2012.], prilagodio autor.

Opis:
Svaki sudionik odgovara na sljedeća pitanja koja se nalaze na raznobojnim karticama:

- Što želim postići pohađanjem tečaja profesionalnog usmjeravanja?
- Što očekujem od trenera?
- Što očekujem od drugih sudionika?
- Kako mogu postići ciljeve?

Na pitanja se može odgovoriti u obliku natuknica, a trener bi trebao istaknuti kako pravopis i način izražavanja (na stranom jeziku) nisu važni. Svaki od sudionika zatim iskazuje svoja mišljenja, objašnjava ih, ako je potrebno, i pričvršćuje karticu na podlogu na zidu. Slična mišljenja svrstavaju se jedno kraj drugoga, a ona koje se ne odnose na profesionalno usmjeravanje se izbacuju. Kartice ostaju pričvršćene na zid tijekom čitavog vremena održavanja tečaja.

Materijali: Raznobojne kartice, olovke.

Komentar: S obzirom na to kako migranti možda nisu upoznati s ovakvim pristupom, kao što je već navedeno, trener bi unaprijed trebao objasniti njegovu svrhu.

Vrsta vježbe: Individualni rad, grupni rad

Ciljna skupina: Sve ciljne skupine

Trajanje: 0:15

2.1.2 Profesionalno usmjeravanje za početnike

Naslov: Profesionalno usmjeravanje za početnike

Kratki opis: Svaki od sudionika razmišlja o tome što za njega znači profesionalno usmjeravanje i što od njega očekuje.

Teorijska podloga: Profesionalno usmjeravanje pomaže osobama pri izboru karijere ili obrazovanja te podržava njihovu integraciju na tržište rada. Međutim, profesionalno usmjeravanje ne služi samo za informiranje, ono također obuhvaća proces učenja i razvoja u kojem sudionici imaju aktivnu ulogu.

Cilj: Promišljanje i razmjena mišljenja o vlastitim iskustvima i očekivanjima vezanima uz profesionalno usmjeravanje.

Izvor: Orientation éducative (Usmjeravanje u obrazovanju)/Catherine Bernardi – Boîte à outils PJP (ProJet Professionnel) destinée aux étudiants de lUniversité Paris 3 [Toolbox PJP-ProJet Professionnel (plan profesionalne karijere) za studente Sveučilišta u Parizu III]. Vježba se temelji na A.D.V.P. modelu profesionalnog usmjeravanja (Activation du développement vocationnel et personnel – Aktivacija profesionalnog i osobnog razvoja).

Opis: Svaki od sudionika razmišlja o tome što za njega znači profesionalno usmjeravanje i što od njega očekuje. Svoja mišljenja zapisuju na kartice (jedno značenje ili očekivanje na jednu karticu) te ih pričvršćuju na pano. Trener zatim naglas čita kartice i postavlja pitanja sudionicima ako je to potrebno. Trener zatim iznosi svoje gledište o sadržaju kartica, odnosno govori sudionicima koja će se očekivanja ispuniti na tečaju profesionalnog usmjeravanja, što profesionalno usmjeravanje znači za njega/nju i što on/ona očekuje od sudionika.

Materijali: Kartice, olovke, pano

Glavna tema: Očekivanja, upoznavanje.

Vrsta vježbe: Rad u maloj grupi

Ciljna skupina: Mladi i mlađe punoljetne osobe nakon završetka obrazovanja, odrasli

Trajanje: 1:00

2.1.3 Pravila grupe

Naslov: Pravila grupe

Kratki opis: Sudionici u malim grupama razgovaraju o ponašanju koje pridonosi razvoju atmosfere koja pogoduje razgovoru te osmišljavaju pravila ponašanja. Nakon toga čitava grupa mora postići dogovor o 6 do 10 pravila grupe koje žele uključiti u katalog pravila.

Teorijska podloga: Interakcije su poveznice među akcijama. Interakcija se događa kada se izvršitelj (pojedinac, grupa, organizacija) ne usredotočuje samo na nasumično ili (u tom trenutku) uočljivo ponašanje partnera u interakciji, već također i prije svega na njegova/njezina očekivanja i stavove kao i njegovu/njezinu procjenu i vrednovanje situacije u kojoj se oboje nalaze. Ova međusobna ili recipročna usredotočenost partnera u interakciji moguća je jedino u okviru zadane društvene strukture zajedničkih vrijednosti, obrazaca, standarda, simbola i komunikacijskih tehnologija - odnosno unutar zajedničkog životnog okruženja. Međutim, životna okruženja nisu jednaka za sve ljude. Životna okruženja se

međusobno razlikuju. Kod susreta različitih životnih okruženja također dolazi do susreta različita očekivanja. Kako su društvene interakcije povezane s društvenim ulogama, kao elementima društvenih sustava (životnih okruženja), te utvrđene normama, definiranje i otkrivanje tih pravila ima smisla. Metoda Pravila grupe osmišljena je kako bi pomogla u razmatranju tih normi i stvorila plodnu podlogu za razmjenu između različitih životnih okruženja/očekivanja.

Cilj: Unaprijediti komunikacijske vještine, stvoriti otvorenu atmosferu za razgovor, potaknuti aktivno sudjelovanje u grupi, ohrabriti sudionike na međusobno upoznavanje, promisliti o tome KAKO međusobno komunicirati

Izvor: Rabenstein, Reinhold/Reichel, René/Thanhoffer, Michael (2001.b): Das Methoden-Set, 2. Themen bearbeiten, 11 izdanje. Münster, 2.C 33.

Opis: Grupe imaju pravila. Većina pravila je neizrečena; ona postoje na neformalnoj razini te ih je stoga teško kontrolirati. U ovoj vježbi se od grupe traži da sama sastavi vlastita pravila. Izricanje i poznavanje pravila omogućuje njihovo praćenje i postupanje prema njima. U grupi se formiraju manje grupe s 3 do 4 sudionika. Male grupe odgovaraju na sljedeća pitanja:

- Što je prepreka dobrom razgovoru?
- Što je potrebno za stvaranje atmosfere koja pogoduje razgovoru? (Faza prikupljanja)

Cilj je izraditi pravila grupe koristeći imperativni oblik (npr. Nemojte osobno razgovarati sa svojim susjedima!; za više primjera vidi privitak). Male grupe predstavljaju pravila koja su izradile za čitavu grupu. Zatim sudionici raspravljaju koja pravila smatraju iznimno važnima te uzimajući to u obzir izrađuju zajednički katalog pravila (idealno 6 do 10 pravila). (Međusobno proturječna pravila mogu biti u katalogu ukoliko ih je odabrala potrebna većina.)

Kako bi se uspostavljena pravila mogla provjeriti i promotriti, slijedi "rasprava o raspravi" (meta-komunikacija). Na taj način sudionici promišljaju o tome KAKO komuniciraju, što bi trebalo dovesti do željene otvorene i produktivne atmosfere za razgovor.

Na kraju sata sudionici (ukratko) jedan za drugim opisuju svoje dojmove o održanom satu. Ovdje je bitno izbjeći rasprave i postavljanje daljnih pitanja.

Materijali: Papiri i olovke.

Komentar: Kod rasprava u velikim grupama često dolazi do nakupljanja frustracija. Ova metoda sudionike potiče da sami i u odnosu s drugima budu produktivni kada je riječ o određenoj temi, ali da u isto vrijeme stvore atmosferu koja pogoduje razgovoru.

Upitno je može li se sve što je potrebno za stvaranje atmosfere koja pogoduje razgovoru pretvoriti u pravila. Jedan primjer bilo bi pravilo: Razgovarati o "interesantnim" temama. Ovo nas navodi na sljedeće pitanje: Kako defniramo "interesantno" i tko ga definira? Kome je što interesantno? Nadalje, teško je da su sva pravila kojih se grupa može sjetiti verbalizirana. Trener, primjerice, mora pratiti pravila, ali i stvoriti dobru atmosferu. Međutim, za pretpostaviti je da grupa vjerojatno neće postaviti takva pravila.

Savjet: Ukoliko u velikoj grupi postoji napetost ili ako dođe do zastoja (razgovor se vrlo sporo razvija), preporučljivo je provesti kratki "krug osvježenja": sudionici jedan za drugim govore kako se trenutno osjećaju. Ako je to moguće, ne bi trebalo postavljati dodatna pitanja ili započinjati raspravu. "Krug osvježenja" sudionicima će pomoći da se opuste i poboljšaju kontakt.

Glavna tema: Očekivanja, upoznavanje.

Vrsta vježbe: Rad u maloj grupi, grupni rad

Ciljna skupina: Mladi i mlađe punoljetne osobe pred odabirom karijere i obrazovanja

Trajanje: 1:00

2.1.4 Različitosti i sličnosti

Naslov: Različitosti i sličnosti

Kratki opis: Sudionici tvore male grupe s onim sudionicima s kojima imaju nešto zajedničko, npr. mjesec rođenja. Na ovaj način ih se potiče na bolju komunikaciju među sobom.

Teorijska podloga: Različite grupe uvijek pokazuju razne različitosti i sličnosti. Kada je riječ o raznolikosti, fokus ne bi trebao biti samo na različitostima (prenaglašavajući tako ono što nas izdvaja od drugih), već i na sličnostima (otkrivanje zajedničkoga).

Cilj: Upoznavanje, otkrivanje sličnosti i različitosti.

Izvor: Morenov sociogram, prilagođen.

Opis: Trener od sudionika traži da stanu u krug te objašnjava vježbu. Objašnjenje može biti ovakvo:

Uz Vašu bih pomoć želio otkriti različitosti i sličnosti koje postoje u grupi. U tu svrhu, zamolit ću vas da napravite male grupe sa sudionicima s kojima dijelite razne zajedničke karakteristike.

- Napravite grupe prema sličnim zanimanjima (npr. tehnička zanimanja, zanimanja u skrbi i sl.).
- Napravite grupe prema sličnom obrazovanju (npr. tehničko obrazovanje, trgovina i sl.).
- Napravite grupe prema sličnosti u godinama (npr. ispod 20, 20–40, stariji od 40).
- Napravite grupe prema vjerskom opredjeljenju (npr. katolici, muslimani, pravoslavci i sl.).
- Napravite grupe prema nacionalnom podrijetlu (npr. Austrija, Poljska itd.).
- Napravite grupe prema sličnosti načina na koji provodite vaše slobodno vrijeme (npr. sport, kultura itd.).

Tijekom faze oblikovanja grupa može postati prilično bučno s obzirom na to da će sudionici (morati) međusobno razgovarati kako bi saznali koje su im sličnosti i različitosti. Čim se umire, faza oblikovanja grupa je gotova. Trener može grupama postaviti pitanje što znači posjedovati određenu značajku za nekoga u Austriji i sl. na radnom mjestu. Na primjer, kada trener pozove: "Napravite grupe prema nacionalnom podrijetlu (npr. Austija, Poljska itd.)", može postaviti pitanje: "Što znači biti Poljak na radnom mjestu u Austriji" ili "Koje razlike uočavate u usporedbi s osobama koje potječu iz drugih zemalja?".

Komentar: Važno: značajke je potrebno pažljivo odabrati. Postoje značajke koje su tabu tema, primjerice seksualna orijentacija (takve treba potpuno izbjegavati u ovoj vježbi) ili značajke o kojima se ne govori s lakoćom, primjerice godine starosti, vjera itd. (dobro promislite prije odabira značajki za grupu) te značajke o kojima osobe brzo mogu dati informacije (zanimanje, obrazovanje itd.). Vodeće pravilo ove vježbe trebalo bi biti da se nikoga ne prisiljava na otkrivanje bilo koje značajke. Također treba biti oprezan kod postavljanja podpitanja.

Glavna tema: Očekivanja, upoznavanje.

Vrsta vježbe: Grupni rad

Ciljna skupina: Sve ciljne skupine

Trajanje: 0:30

2.1.5 U istom pravcu

Naslov: U istom pravcu

Kratki opis: Sudionici pronalaze svoje mjesto na zamišljenom pravcu prema odabranom parametru. Parametri mogu biti sljedeći: dob, veličina cipele, visina itd.

Teorijska podloga: Kretanje umanjuje nesigurnost i napetost. Zbog toga izvođenje odgovarajućih vježbi u kombinaciji s tjelesnom aktivnosti čini fazu upoznavanja opuštenijom i jednostavnijom. Ova vježba pruža mogućnost za upoznavanje okolnosti koje su zajedničke osobama te za osjećaj pripadnosti grupi zbog nečega što im je zajedničko (npr. broj osoba u kućanstvu). Na taj način se sudionici mogu upustiti u razgovor uz pomoć bezazlenih tema te upoznati čitavu grupu.

Cilj: Upoznavanje, otkrivanje sličnosti.

Izvor: Braun, Barbara/Hoffmann-Ratzmer, Diana/Lindemann, Nicole/Mauerhof, Johannes (2007.): Die Job-Lokomotive. Ein Trainingsprogramm zur Berufsorientierung für Jugendliche. Weinheim und München: Juventa.

Opis: Sudionici pronalaze svoje mjesto na zamišljenom pravcu prema odabranom parametru. Parametri mogu biti sljedeći:

- koliko je živih bića (ljudi i životinja) u Vašem kućanstvu?
- broj braće i sestara
- dob
- mjesec rođenja (mjeseci od siječnja do prosinca)
- veličina cipela
- visina
- prvo slovo imena prema abecedi

Parametar pravca može biti i trodimenzionalan, primjerice: U kojem smjeru biste željeli otputovati (prethodno određujući gdje su sjever, jug, istok i zapad u sobi)? Sudionici nakon stupanja u vrstu razgovaraju o iskustvu.

Glavna tema: Očekivanja, upoznavanje.

Vrsta vježbe: Grupni rad

Ciljna skupina: Mladi i mlađe punoljetne osobe pred odabirom karijere i obrazovanja, mladi i mlađe punoljetne osobe nakon završetka obrazovanja, mladi migranti koji trebaju odabrati karijeru ili obrazovanje

Trajanje: 0:15

2.1.6 Igra prioriteta

Naslov: Igra prioriteta

Kratki opis: Svakom sudioniku podijeli se preslika s izjavama o različitim ciljevima "tečaja za profesionalno usmjeravanje" te ih on ocjenjuje prema svojim sklonostima. U malim grupama sudionici se moraju dogovoriti oko zajedničke ocjene za prve tri ili četiri izjave.

Teorijska podloga: Prioriteti govore o individualnim sklonostima koje dalje govore o internaliziranim vrijednostima i sociokulturalno oblikovanim potrebama. Sklonosti obuhvaćaju ono što se pojedincu sviđa ili ne sviđa u traženoj usluzi (npr. tečaj profesionalnog usmjeravanja) ili u traženom poslu (npr. integracija na tržište rada). Na taj se način upravlja socijalnim djelovanjem, a time - svjesno ili nesvjesno - pojedinim odlukama i izborom ponašanja (npr. izbor karijere). Sklonosti ne utječu samo na akcije, već se i na njih same može utjecati (npr. kroz savjetovanje, informiranje).
Raznolikost sklonosti kod pojedinca je hijerarhijski strukturirana (prema redoslijedu prioriteta). Ovisno o socijalnom podrijetlu pojedinca ili njegovom životnom iskustvu, sklonosti imaju različitu težinu. Iskustvo pokazuje kako je "igra prioriteta" dokazani alat za pristupanje takvoj vrsti ocjenjivanja. S obzirom na to da pojedinačna očekivanja proizlaze iz sklonosti te s obzirom na to kako je njihovo "razotkrivanje" od osobitog interesa za evaluaciju profesionalnog usmjeravanja, "igra prioriteta" može se smatrati prikladnom uvodnom vježbom koja na zabavan način istovremeno "opušta" sudionike (kod upoznavanja) i pomaže u identificiranju pojedinih interesa/sklonosti.

Cilj: Poticanje interakcije i sudjelovanja u grupi, promišljanje o ciljevima koji se odnose na "profesionalno usmjeravanje", predstavljanje osobnih očekivanja na tečaju.

Izvor: Rabenstein, Reinhold/Reichel, René/Thanhoffer, Michael (2001.): Das Methoden-Set, 1. Anfangen, 11. izdanje. Münster.

Opis: Svakom sudioniku podijeli se preslika s izjavama o različitim ciljevima "tečaja za profesionalno usmjeravanje". Sudionici ocjenjuju izjave prema svojim osobnim sklonostima (ocjenama od 1 do 7). Ocjenu "1" stavljaju ispred izjave koju smatraju kao najvažniju značajku učinkovitog tečaja profesionalnog usmjeravanja. Značajke koje sudionici smatraju najmanje važnima za kvalitetan tečaj usmjeravanja zauzimaju šesto ili sedmo mjesto. Sudionici zatim formiraju grupe od četiri osobe. U malim grupama moraju se složiti oko zajedničke ocjene za prve tri ili četiri izjave unutar 10 do 15 minuta (vremenski pritisak je važan). Mogući nastavak vježbe: grupe predstavljaju i obrazlažu svoje odluke. Čitava grupa zatim raspravlja oko razloga zbog kojih su upravo određeni ciljevi na vrhu popisa.

Materijali: Radni listovi sa 6 do 7 izjava (vidi privitak za primjer).

Komentar: Kako bismo dopustili da se dogode procesi učenja i steknu novi uvidi i iskustva, važno je postati svjestan vlastitih ciljeva. Vježba "Igra prioriteta" dobar je način započinjanja tog procesa. Ova metoda treneru omogućava da sazna koja su osobna mišljenja i očekivanja sudionika. Što se tiče samih sudionika, verbaliziranje i argumentiranje osobnih mišljenja i očekivanja znači osvještavanje vlastitih sklonosti. Cilj ove metode je potaknuti sudionike da se upoznaju i razmisle o svojim očekivanjima vezanim uz "profesionalno usmjeravanje" kroz pojedinačno ocjenjivanje zadanih izjava. Isto tako, rad u grupama od četiri osobe pomoći će u otkrivanju dvosmislenosti i oprečnosti koje se zatim mogu riješiti. Zbog toga se metoda "Igra prioriteta" koristi kao aktivacijska metoda u obrazovanju odraslih.

Savjet: Ako trener ovom vježbom prvenstveno namjerava prikupiti informacije o očekivanjima sudionika o tečaju (fokus je na sadržaju), preporučljivo je da ponudi velik izbor izjava (npr. 20 do 30 izjava). Veći izbor izjava omogućuje veću raznolikost mogućih odgovora. U ovom slučaju svaki sudionik odabire četiri izjave koje smatra najvažnijima.

Glavna tema: Očekivanja, upoznavanje.

Vrsta vježbe: Rad u maloj grupi, individualni rad

Ciljna skupina: Sve ciljne skupine

Trajanje: 0:45

2.1.7 Ugovor o provođenju edukacije

Naslov: Ugovor o provođenju edukacije

Kratki opis: Na početku tečaja trener ističe neke ciljeve edukacije. U sljedećem koraku, sudionici razmatraju ciljeve edukacije koje su sami zacrtali. Nakon pojašnjenja uvjeta rada na tečaju, svaki sudionik dobiva dva pripremljena ugovora (vidi privitak) koja se zatim personaliziraju te ih sudionik i trener potpisuju.

Teorijska podloga: Kontinuirano aktivno sudjelovanje sudionika ključno je tijekom održavanja edukacije. Zbog toga je važno motivirati sudionike na aktivno sudjelovanje od početka. Formalno potpisivanje ugovora trebalo bi uspostaviti osjećaj obveze između trenera i sudionika.

Cilj: Ugovaranje uvjeta o tijeku edukacije, informiranje o edukaciji, pojašnjavanje međusobnih očekivanja.

Izvor: Petermann, Franz/Petermann, Ulrike (2007.): Training mit Jugendlichen. Aufbau von Arbeits- und Sozialverhalten, Göttingen: Hogrefe Verlag.

Opis: Na početku tečaja raspravlja se o svim uvjetima održavanja edukacije. Trener ističe neke ciljeve edukacije i objašnjava zbog čega je važno da ih mladi slijede. U sljedećem koraku, sudionici razmatraju ciljeve edukacije koje su sami zacrtali. Nakon pojašnjenja uvjeta rada na tečaju, svaki sudionik dobiva dva pripremljena ugovora (vidi privitak) koja se zatim personaliziraju te ih sudionik i trener potpisuju. Svaki od njih čuva presliku ugovora.

Materijali: Preslike ugovora (vidi PDF dokument u privitku).

Glavna tema: Očekivanja, upoznavanje.

Vrsta vježbe: Individualni rad

Ciljna skupina: Mladi i mlađe punoljetne osobe pred odabirom karijere i obrazovanja, mladi i mlađe punoljetne osobe nakon završetka obrazovanja

Trajanje: 1:00

2.1.8 Tematske kartice

Naslov: Tematske kartice

Kratki opis: Svakom od sudionika podijeli se komadić papira na koji on/ona zapisuje odgovore na određena pitanja koja se nalaze na prezentacijskom platnu. Papir se zatim dijeli na 5 kartica, a sudionici kruže među sobom te traže nove partnere za razgovor za svaku karticu ili temu.

Teorijska podloga: Kako bi se mogli snaći u složenom svijetu (raznolikost ponašanja), pojedinci tijekom svoje socijalizacije razvijaju pretpostavke u ponašanju - na temelju vlastitih iskustava iz svojih životnih okruženja (= ukupnost svih mogućih izbora djelovanja), pomoću kojih se oslobađaju potrebe za stalnim razvijanjem novih načina djelovanja koja odgovaraju nekoj situaciji.
Događaji iz vlastitih životnih okruženja (= ukupnost svih mogućih izbora djelovanja) postaju prihvatljivi.

Međutim, pojedinac ne postoji sam za sebe. Ostali pojedinci koji su također izvor njihovih vlastitih iskustava, životnih okruženja i odabranih načina djelovanja, ali koji pripadaju drugim životnim okruženjima, s njim/njom dijele svijet. Navedeno s jedne strane uzrokuje nesigurnost, no s druge također oplemenjuje. Čak i kada se vjerojatnost da se određena očekivanja neće ispuniti uslijed povećavanja broja sudionika u interakciji (pojedinac nikada ne može biti siguran kako će druga osoba reagirati), upravo je postojanje različitih osoba to što otvara veliku mogućnost izbora za pojedinca koji bi mu inače ostali nedostupni zbog nedostatka mogućnosti realizacije.

Zaključak: interakcija s alter egom pojedincu nudi priliku za empatijom prema "drugom ja", postavljanjem u njegov položaj, stjecanjem uvida u njegova iskustva, učenjem o izborima ponašanja drugih, a time i širenjem vlastitih vidika bez trošenja puno vremena. Vježba "Tematske podsjetnice" osmišljena je kako bi se kroz komunikaciju povezala različita životna okruženja. Sudionici bi trebali naučiti o pretpostavkama u ponašanju kod drugih osoba kako bi proširili svoje mogućnosti djelovanja.

Cilj: Međusobno upoznavanje, uspostavljanje veze sa sadržajem edukacije, opuštanje i smanjivanje strahova; zajednički rad, oblikovanje osobnih očekivanja vezanih uz seminar.

Izvor: Rabenstein, Reinhold/Reichel, René/Thanhoffer, Michael (2001a): Das Methoden-Set, 1. Anfangen, 11. izdanje. Münster, 1.C 5.

Opis: Svakom od sudionika podijeli se komadić papira kojeg savijaju na 5 dijelova te na njih zapisuju svoja imena (dijelovi se još ne razdvajaju). Zatim trener grupi pokazuje pitanja na prezentacijskoj ploči (popis pitanja može biti drugačiji):

- Čime ste se posljednje bavili?
- Koji je Vaš posao iz snova?
- Što očekujete od edukacije?
- Kada biste počinjali ispočetka, biste li išta promijenili vezano uz Vaše obrazovanje ili poslovnu karijeru? Ako da, što?

Svaki od sudionika odgovara na pitanja te piše odgovore na poleđinu savijenih dijelova papira, ostavljajući prvi dio prazan. Na poleđinu ostala četiri dijela sudionici pišu vlastite odgovore na pitanja (na svaki od dijelova odgovor na različita pitanja). Papir se zatim dijeli na 5 kartica koje se pričvršćuju na prsa sudionika (npr. ljepljivom vrpcom).

Sudionici zatim traže partnere za razgovor, predstavljaju se, izmijenjuju kartice te razgovaraju o temi koja se nalazi na poleđini kartice.

Materijali: A4 papir podijeljen na pola, pitanja pripremljena na prezentacijskoj ploči.

Komentar: Na seminarima s velikim brojem polaznika koji se ne poznaju, razgovor u parovima je u pravilu vrlo prikladan način poticanja uspostavljanja prvog kontakta. Metoda "Tematskih kartica" olakšava opuštanje kroz kretanje te potiče sudionike na međusobno upoznavanje "u prolazu", pristupanjem drugima. Na ovaj način se kroz igru smanjuju postojeće nesigurnosti i prepreke u komunikaciji. Usto vježba služi uvođenju teme. Odgovaranjem na pitanja sudionici su potaknuti na razmišljanje o svojim očekivanjima i ciljevima.

Savjet: Ova opuštena metoda koja uključuje kretanje također je prikladna u kasnijim fazama seminara. Nema smisla da seminar započne kretanjem te se nastavi na način da sudionici sjede. Ukoliko dvorana u kojoj se seminar održava ne dopušta fleksibilan sjedeći raspored, "međusobno upoznavanje" preporučljivo je izvesti u drugoj dvorani.

Glavna tema: Očekivanja, upoznavanje.

Vrsta vježbe: Individualni rad, rad u paru

Ciljna skupina: Sve ciljne skupine

Trajanje: 0:30

2.1.9 Razglednice koje pričaju priču

Naslov: Razglednice koje pričaju priču

Kratki opis: Svaki sudionk izvlači dvije iz snopa razglednica. Na temelju izvučenih razglednica kratko se predstavlja.

Teorijska podloga: Slike potiču otvaranje, pozornost i radoznalost kod ljudi. One potiču ideje, asocijacije i kreativno razmišljanje. Zabavne metode pomažu tome da faza upoznavanja bude opuštenija.

Cilj: Upoznavanje kroz igru.

Izvor: Vježba se temelji na tehnici "Photolangage"
(http://www.erle-verlag.ch/site/downloads/textzugaenge_012.pdf).

Opis: Trener priprema snop razglednica. Potrebno je najmanje dva puta više razglednica od broja sudionika (uključujući trenera). Trener ide od jednog do drugog sudionika koji izvlače razglednice iz snopa (okrenute slikom prema dolje). Svaki sudionik izvlači jednu ili dvije razglednice te kratko razmišlja o tome što bi drugima mogao reći o sebi u jednoj minuti na temelju razglednica koje je izvukao. Jedan za drugim sudionici svoje razglednice pokazuju grupi i predstavljaju se. Kada jedan završi, biraju sljedećeg koji će govoriti o sebi. Trener također sudjeluje.

Materijali: Različite razglednice (najmanje dvije po sudioniku).

Komentar: Vježba se može koristiti također za uvođenje određene teme.

Glavna tema: Očekivanja, upoznavanje.

Vrsta vježbe: Grupni rad

Ciljna skupina: Sve ciljne skupine

Trajanje: Ovisi o broju sudionika

2.2 Usmjeravanje, izmjene, aktiviranje i motiviranje

2.2.1 Odlučivanje o karijeri – prvi dio: područje interesa – što me zanima?

Naslov: Odlučivanje o karijeri - prvi dio: područja interesa - što me zanima?

Kratki opis: Plakati koji predstavljaju različita područja interesa polažu se na pod. Svaki sudionik bira jedan plakat te zajedno s ostalima navodi zanimanja koja odgovaraju tom području.

Teorijska podloga: Izbor karijere prvenstveno se temelji na poznavanju vještina koje su potrebne za obavljanje nekog posla te odgovarajućih interesa. Želja za ostvarivanjem određene karijere, potreba za ispunjavanjem određenog cilja rezultat su interesa i vještina pojedinca. Međutim, s obzirom na to da pojedinci nisu uvijek sigurni koji su njihovi interesi i vještine (Napomena: ovo je osobito slučaj s mladim osobama), nužno je da osvijeste koja su njihova područja interesa (usp. ova metoda) i područja sklonosti (usp. "Odlučivanje o karijeri - drugi dio") kako bi mogli odabrati karijeru koja odgovara njihovim osobnim sklonostima i karakteristikama. Ova metoda je osmišljena kako bi sudionici mogli utvrditi koji su njihovi interesi.

Cilj: Razmisliti o vlastitim interesima, postati svjestan vlastitih sklonosti.

Izvor: Frass, Bernhard/Groyer, Hans (1994.): Berufsplanung ist Lebensplanung. Vol. 2. Wien, pp. 40f.

Opis: Treneri prvo na pod postavljaju deset plakata koji opisuju deset različitih područja interesa (vidi dokument u privitku). Sudionici trebaju stati uz plakat s područjem interesa koje im odgovara. U ovako formiranim grupama (male grupe s 3 do 4 sudionika) trebaju pojasniti zašto su odabrali upravo određeni plakat te u kojim su aktivnostima osobito prepoznali svoj interes. Nakon što su sudionici opisali svoje interese, svaka grupa navodi zanimanja za vlastitu interesnu grupu te ih zapisuje na kartice koje se zatim pričvršćuju na plakate ili na zid. Svi sudionici mogu pogledati ostale plakete i zanimanja te sami dodati zanimanja (Napomena: informativne brošure o karijerama trebale bi se koristiti kao pomoć).

Druga mogućnost: Kartice s nazivima zanimanja (vidi privitak) raširе se po podu. Sudionici trebaju naći zanimanja koja odgovaraju njihovim interesnim područjima te ih pričvrstiti na plakat. Isto tako, sudionici mogu napisati druga slična zanimanja na kartice te ih postaviti na plakate.

Materijali: Plakati, pano, informativne brošure o karijerama.

Komentar: Vježba je osmišljana kako bi sudionici razmislili o svojim interesima te ih utvrdili ili promijenili kroz razmjenu mišljenja s osobama koje razmišljaju slično kao oni.

Savjet: Sudionicima je često teško odlučiti se za jedno interesno područje. No, ipak trebaju odabrati samo jedno, a tijekom vježbe ga mogu zamijeniti za drugo područje (najviše dva puta).

Glavna tema: Usmjeravanje, izmjene, aktiviranje i motiviranje

Vrsta vježbe: Rad u maloj grupi, individualni rad

Ciljna skupina: Mladi i mlađe punoljetne osobe pred odabirom karijere i obrazovanja

Trajanje: 2:00

2.2.2 Ana i Ivan

Naslov: Ana i Ivan

Kratki opis: Sudionici trebaju ispuniti praznine u tekstu "Ana i Ivan" upisujući "Ana" ili "Ivan" pokraj svake od aktivnosti. Nakon toga čitava grupa zajedno komentira i razgovara o rodno uvjetovanim ulogama.

Teorijska podloga: Mladi su rijetko svjesni tradicionalnih stajališta koja se odnose na muško-ženske uloge. Ophode se u okviru onoga što je označeno kao muško ili žensko, uzimajući primjere zdravo za gotovo, te "odrađujući što se od njih očekuje, kao žena, odnosno muškaraca" pridonose održavanju rodne podijeljenosti. Ova metoda jednako odgovara djevojkama i mladićima i korisno je upotrijebiti je u miješanoj grupi. Radeći na tekstu "Ana i Ivan" sudionici mogu postati svjesni svojih mišljenja o rodnim ulogama te usporediti kako su ispunili praznine. Na kraju, bit je u razvijanju zajedničke vizije o svijetu rada (plaćenog i neplaćenog rada) koji nije utemeljen na spolnosti te razmišljanju o tome kako bi profesionalna i osobna budućnost pojedinca trebala izgledati.

Cilj: Osvještavanje tradicionalnih razmišljanja o ulogama muškaraca i žena, razvoj vizija koje se odnose na profesionalnu i osobnu budućnost.

Izvor: http://www.genderundschule.de/ [30. siječnja 2012.]

Opis: Sudionicima se podijeli tekst s naslovom "Ana i Ivan" čije praznine trebaju popuniti imenima "Ana" ili "Ivan". Nakon toga, trener zapisuje koliko često se svako ime spominje na popis na prezentacijskoj ploči kojeg je pripremio prema predlošku, a zatim ispunjava jedan primjerak teksta s imenima koja su "prevladala". Trener zatim čita ispunjeni tekst te pokreće raspravu postavljajući sljedeća pitanja:

- Koliko je krajnja verzija teksta realna?
- Zbog čega ime "Ana" dominira u određenim aktivnostima i zadacima (navedi rezultate!) a ime "Ivan" u drugima (navedi rezultate!)?
- Kakva bi trebala biti raspodjela profesionalnih i neprofesionalnih aktivnosti po tvom mišljenju? (Ovdje bi trener pažljivo trebao izazvati raspravu o stereotipovima bez pretjeranog miješanja u proces rasprave.)
- Kako biste Vi to odradili u budućnosti?

Materijali: Prezentacijska ploča, (zeleni i plavi) flomasteri, tekst s prazninama (vidi privitak), popis na prezentacijskoj ploči prema predlošku (vidi PDF dokument u privitku).

Komentar: U miješanoj grupi, tijekom pregleda rezultata može se dodatno naglasiti razlika rezultata koje su dobili mladići (npr. označujući ih zelenom) od onih koje su dobile djevojke (npr. plavom). Tijekom rasprave mogu se postaviti sljedeća dodatna pitanja: Postoje li razlike između rezultata koje su dobili mladići i djevojke? Zbog čega postoje razlike ili zbog čega su rezultati slični?

Glavna tema: Usmjeravanje, izmjene, aktiviranje i motiviranje

Vrsta vježbe: Individualni rad, grupni rad

Ciljna skupina: Mladi i mlađe punoljetne osobe pred odabirom karijere i obrazovanja Mladi i mlađe punoljetne osobe nakon završetka obrazovanja

Trajanje: 1:30

2.2.3 Vrijednosti koje najviše cijenim

Naslov: Vrijednosti koje najviše cijenim

Kratki opis: S popisa vrijednosti sudionici odabiru one vrijednosti koje su im važne ili nevažne u kontekstu svijetu rada. Razmišljaju o onim vrijednostima s kojima su se već susreli u prethodnim aktivnostima te kako su ih koristili ili o tome što napraviti ako njihov posao nije usklađen s njihovim vrijednostima.

Teorijska podloga: Vrijednosti koje se smatraju važnima u profesionalnoj karijeri razlikuju se od osobe do osobe zbog njihove socijalizacije. Prepoznavanje vlastitih vrijednosti od osobite je važnosti u profesionalnom usmjeravanju te može poslužiti kao temelj za budući odabir karijere.

Cilj: Prepoznavanje i određivanje vrijednosti koje su osobi važne pri izboru zanimanja.

Izvor: Prilagodba Itinéraires Formation iz zbirke uobičajenih pristupa.

Opis: Trener započinje vježbu kratkim objašnjenjem metode i njezinih različitih faza.

1. faza: Svaki sudionik dobije radni list "Popis vrijednosti" (vidi privitak 1). Sudionici s popisa odabiru one vrijednosti koje su im najvažnije i upisuju ih u tablicu "Popis najvažnijih vrijednosti". Nakon toga sudionici odabiru vrijednosti koje su im najmanje važne i upisuju ih u tablicu "Popis najmanje važnih vrijednosti".

2. faza: Sudionici ocjenjuju svoje vrijednosti prema njihovoj važnosti, stavljajući 1 kraj vrijednosti koja im je najvažnija, 2 kod one koja im je na drugom mjestu itd. Jednako postupaju s "Popisom najmanje važnih vrijednosti". Ovaj put brojem 1 označuju vrijednost koja im je najmanje važna, brojem 2 onu koja je druga najmanje važna itd.

3. faza: Prema zahtjevu ili potrebi trener od sudionika može zatražiti da napišu kratki tekst o sljedećoj temi ili da razmisle o njoj: "Odaberite situaciju iz Vašeg profesionalnog iskustva u kojem su vrijednosti (važne ili nevažne) imale veliku ulogu te koju ćete opisati grupi. (Ako sudionici nemaju prethodnog radnog iskustva mogu razmisliti o sljedećim situacijama: u kojima su oni bili klijenti, potrošači itd.) Situaciju opišite u nekoliko rečenica, objašnjavajući kako ste je doživjeli i zbog čega je određena vrijednost bila važna."

4. faza: Nakon što svi sudionici utvrde što im je važno na poslu, u parovima mogu razgovarati o sljedećim pitanjima:

- Što znači za mene ukoliko se ne ispune najvažnije vrijednosti?
- Gdje moram/bih mogao učiniti kompromis?
- Što zaključujem iz ovih razmišljanja?

Materijali: Popis vrijednosti (vidi privitak 1); tablice "Popis najvažnijih vrijednosti" i "Popis najmanje važnih vrijednosti" (vidi privitak 2).

Glavna tema: Usmjeravanje, izmjene, aktiviranje i motiviranje

Vrsta vježbe: Rad u maloj grupi, individualni rad

Ciljna skupina: Mladi i mlađe punoljetne osobe nakon završetka obrazovanja, odrasli

Trajanje: 2:00

2.2.4 Karijera koja mi odgovara

Naslov: Karijera koja mi odgovara

Kratki opis: Svaki od sudionika zapisuje aktivnosti koje voli raditi. Zatim u enciklopediji karijera traže karijere koje sadrže slične aktivnosti.

Teorijska podloga: Mlade žene i muškarci su pri odabiru karijere još su uvijek relativno ograničeni te rodno-orijentirani i ne istražuju svoje interese, vještine te njihovu uporabu u praktičnom radu do detalja. Ova vježba je osmišljena kako bi potaknula mlade na razmišljanje o svojim interesima i sklonostima te njihovo povezivanje s odgovarajućim zanimanjima. Kroz razgovor se dolazi do konkretnih ideja te, ukoliko je potrebno, navode se alternativna zanimanja tipična za određeni rod.

Cilj: Rad s različitim aktivnostima unutar zanimanja za koja sudionici pokazuju interes; pronalaženje alternativnih zanimanja tipičnih za određeni rod.

Izvor: http://www.gendernow.at/gesebo/go?/into/berufsberatung/welche_berufe_passen_zu_mir [20. siječnja 2012.].

Opis: Svaki od sudionika zapisuje aktivnosti koje voli raditi. Sljedeća pitanja pri tome mogu pomoći:

- Koji su moji hobiji?
- U čemu voli m pomagati majci, ocu itd.?
- Što volim raditi s prijateljima, a što sam?
- Što me zanima, fascinira (npr. rad s ljudima, životinjama, računalima, samostalan rad ili rad s drugima, tjelesna aktivnost, igra i rukotvorine, rad u prirodi i sl.)?

U sljedećem koraku, svaki sudionik pretražuje informacije o karijerama kako bi pronašao karijere koje uključuju što veći broj prikupljenih aktivnosti. Sudionici zapisuju zanimanja koja su pronašli te interese koje bi u tim zanimanjima ostvarili. Trener i sudionici zatim prolaze kroz bilješke i razgovaraju o navedenim područjima zanimanja, zadacima i traženim uvjetima, osobito obraćajući pozornost na karakteristike koje su vezane uz određeni rod. Ako, primjerice, djevojka kaže kako je vrlo spretna s rukama, ne bi trebalo razmatrati samo karijeru frizerke, već i inženjera u industriji ili kirurga. Ukoliko na vidjelo izađu rodni stereotipi, važno je da sudionici kroz razgovor postanu svjesni alternativnih obrazovnih mogućnosti te da razgovaraju o situaciji na tržištu rada, mogućnostima zarade i edukacije.

Materijali: Papiri i olovke, različiti izvori informacija o karijerama

Komentar: Važno je da trener unaprijed razmisli o tome koja zanimanja vezana uz muški ili ženski rod odgovaraju određenim vještinama i interesima kako bi sa sudionicima mogao raspravljati o alternativnim zanimanjima.

Glavna tema: Usmjeravanje, izmjene, aktiviranje i motiviranje

Vrsta vježbe: Rad u maloj grupi, individualni rad, rasprava u čitavoj grupi

Ciljna skupina: Mladi i mlađe punoljetne osobe pred odabirom karijere i obrazovanja, mladi i mlađe punoljetne osobe nakon završetka obrazovanja, žene u tehničkim zanimanjima i zanatima

Trajanje: 1:00

2.2.5 Sapunica

Naslov: Sapunica

Kratki opis: Sudionici pregledaju epizodu sapunice te rade bilješke. Nakon toga u malim grupama analiziraju svoje bilješke te odgovaraju na pitanja s radnog lista. O rezultatima razgovara čitava grupa.

Teorijska podloga: U okviru profesionalnog usmjeravanja, koriste se serije koje se dnevno pojavljuju na TV ekranima te koje su vrlo popularne kod mladih, mladi analiziraju te propituju načine života koji su u njima prikazani. U obzir treba uzeti i pitanje spola, no on ne mora nužno biti glavna tema. Poanta je ta da je veliki broj prikazanih načina života izričito nestvaran. Mladi ljudi u skupocjenim stanovima koji još uvijek pohađaju školu, koji mjesecima nakon završavanja školovanja ne znaju što sa sobom i koji se očigledno ne brinu oko novca. Često se događa da gotovo slučajno dolaze do vrlo unosnih poslova, preko noći postaju rukovoditelji ili čak vlasnici tvrtki.

Cilj: Kritičko razmišljanje o klišejiziranom načinu života, stvaranje poveznice između serija na televiziji i vlastite stvarnosti.

Izvor:
http://www.genderundschule.de/iracer3/index.cfm?uuid=7E38F7557FB411D7B43B0080AD795D93&index=gender&pad=697 [30. siječnja 2008.].

Opis: Sudionike se prvo obavijesti kako će gledati i analizirati neku sapunicu ili njezine dijelove. Sudionicima se prije gledanja podijeli radni list s pitanjima koji služi kao temelj za analizu. Sudionici imaju pet minuta da ga pročitaju te razmišljajući o pitanjima pogledaju snimku te, ako je to potrebno, zapisuju bilješke. Čitava grupa gleda snimku. Zatim, sudionici u malim grupama analiziraju snimku na temelju pitanja te svojih bilješki. Rezultati se predstavljaju čitavoj grupi, a oko mogućih razilaženja među grupama se vodi rasprava.

Materijali: Radni listi (vidi privitak); epizoda ili dijelovi različitih TV serija (npr. na DVD-u); televizor, DVD uređaj.

Komentar: analiza ovakve serije trebala bi se provesti nakon što su sudionici već razmišljali o odabiru karijere i životnom planiranju, jer je na taj način veća mogućnost za njihovu kritičnost. Za analizu se mogu koristiti sljedeće TV serije, npr.:

- "U sedmom nebu"
- "Malcom u sredini"
- "O.C."
- "Gilmorice"
- "90210"
- "Tree Hill"
- "Tračerica"

Savjet: Vježba se može izvesti i na ovaj način: grupa određuje TV seriju čije dvije ili tri epizode gleda svaki od sudionika ponaosob, odgovarajući na pitanja s radnog lista. Na sljedećem satu profesionalnog usmjeravanja serija se analizira prema pitanjima te, ukoliko je to potrebno, epizoda se može ponovno pogledati.

Glavna tema: Profesionalno usmjeravanje, izmjene, aktiviranje i motiviranje

Vrsta vježbe: Rad u maloj grupi, individualni rad, rasprava u čitavoj grupi

Ciljna skupina: Mladi i mlađe punoljetne osobe pred odabirom karijere i obrazovanja, mladi i mlađe punoljetne osobe nakon završetka obrazovanja

Trajanje: 2:00

2.2.6 Slon

Naslov: Slon

Kratki opis: Trener čita kratki dijalog: "Želim postići nešto veliko, nešto uistinu čisto." "Zašto ne opereš slona?!" Sudionici zatim pogađaju koju rečenicu je izrekao muškarac, a koju žena.

Teorijska podloga: Postoje razlike u jeziku kojeg koriste žene i muškarci, odnosno djevojčice i dječaci. To je iznova vidljivo u svakodnevnoj komunikaciji. U većini slučajeva, muškarci duže govore, rijeđe postavljaju pitanja, daju činjenične izjave, dok žene radije povezuju teme, u obzir uzimaju različita stajališta itd. Ovakva iskustva su ponekad toliko uobičajena da zaboravljamo da ne mora biti uvijek tako. Ova vježba Vam pomaže usmjeriti pozornost na ono što je moguće.

Cilj: Raspravljati o rodno uvjetovanom ponašanju na humoristični način, postizanje "aha efekta".

Izvor: Spieß, Gesine (2006.): Voll gesellschaftsfähig! – mit einer gendersensiblen Lehre. Eine Materialsammlung. In: Mörth, Anita/Hey, Barbara, Koordinationsstelle für Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung der Universität Graz (ed.): geschlecht + didaktik. Graz, str. 17.

Opis: Trener čita kratki dijalog koji se uistinu odigrao. Sudionici zatim pogađaju koju rečenicu je izrekao muškarac, a koju žena. Prva rečenica glasi: "Želim postići nešto veliko, nešto uistinu čisto." Odgovor je: "Zašto ne opereš slona?!" Sudionici moraju obrazložiti svoje mišljenje te, ako je moguće, postići dogovor oko toga tko je što rekao.

Komentar: U ovoj igri pogađanja zapravo ne postoji točnan ili netočan odgovor. Svrha igre je na temelju zabavnog primjera izazvati i raspraviti postojeće predrasude o tome kako muškarci i žene navodno razgovaraju. Ovaj povjesni razgovor odigrao se između književnika Gottfried Benna i Else Lasker-Schüler pri njihovom prvom susretu. Životni poriv izrazio je pisac Gottfried Benn, a prijedlog koji se odnosi na slona dala mu je pjesnikinja Else Lasker-Schüler.

Glavna tema: Usmjeravanje, izmjene, aktiviranje i motiviranje

Vrsta vježbe: Rad u maloj grupi, rasprava u čitavoj grupi

Ciljna skupina: Mladi i mlađe punoljetne osobe pred odabirom karijere i obrazovanja, mladi i mlađe punoljetne osobe nakon završetka obrazovanja, žene u tehničkim zanimanjima i zanatima, žene koje su dugo odsutne s tržišta rada

Trajanje: 0:30

2.2.7 Postavljanje dijagnoze o izboru karijere

Naslov: Postavljanje dijagnoze o izboru karijere

Kratki opis: Analiza trenutnog stanja odlučivanja o izboru karijere pomoću upitnika.

Teorijska podloga: Kada su mladi u procesu donošenja odluke o izboru karijere, često je teško analizirati gdje postoji problem. Postoje različiti razlozi zbog kojih polaznici tijekom postupaka profesionalnog usmjeravanja ne mogu donijeti odluku o izboru obrazovanja ili karijere. Postavljanje individualne dijagnoze olakšava daljnji tijek djelovanja unutar seminara.

Cilj: Utvrđivanje trenutnog stanja procesa odlučivanja o izboru karijere.

Izvor: http://www.explorix.de [30. siječnja 2008.].

Opis: Sudionicima se podijeli kratak upitnik vezan uz trenutno stanje izbora karijere na koji moraju odgovoriti.Odgovori se zatim analiziraju prema temama "identitet", "donošenje odluke", "informiranje" i "prepreke". Sudionici rezultate komentiraju s čitavom grupom.

Materijali: Olovke, prezentacijska ploča, upitnik.

Komentar:

- 1. područje: tema "identiteta" (jasnoća i stabilnost slike o samome sebi): mogu se koristiti vježbe iz baze metoda koje se odnose na teme "Analiza potencijala" i "Odabir obrazovanja i karijere".
- 2. područje: tema "donošenje odluke" (poteškoće s donošenjem odluka općenito): mogu se koristiti vježbe iz baze metoda koje se odnose na teme "Rješavanje problema otpora, konflikata, frustracija i odustajanja, metode za jačanje samoodgovornosti grupe i individualnih sudionika".
- 3. područje: tema "informiranje" (potreba za informiranjem): mogu se koristiti vježbe iz baze metoda koje se odnose na teme "Profesionalno informiranje, upravljanje informacijama, usmjeravanje na tržištu rada".
- 4. područje: tema "prepreke" (određena ograničenja): mogu se koristiti vježbe iz baze metoda koje se odnose na teme "Profesionalno usmjeravanje, samoprocjena, aktiviranje i motiviranje".

Savjet: Trener na prezentacijsku ploču zapisuje različite aktivnosti i bilježi odgovore sudionika stavljajući crticu (jedna crtica za imenovano područje koje je prema individualnim odgovorima sudionika problematično). Vizualiziranje služi prikazivanju najproblematičnijih područja polaznika tečaja. Na temelju dobivenih rezultata mogu se odabrati vježbe koje odgovaraju problemu u određenom području.

Glavna tema: Usmjeravanje, izmjene, aktiviranje i motiviranje

Vrsta vježbe: Individualni rad, grupni rad

Ciljna skupina: Osobe koje mijenjaju posao, osobe u tijeku ponovnog profesionalnog usmjeravanja, mladi i mlađe punoljetne osobe pred odabirom karijere i obrazovanja

Trajanje: 1:00

2.2.8 Zauzimanje za karijeru

Naslov: Zauzimanje za karijeru

Kratki opis: Djevojka ima želju za ostvarivanjem neobične karijere. Tijekom večere po prvi puta o tome govori svojoj obitelji. Obitelj je skeptična. Sudionici vizualiziraju ovu situaciju i zajedno određuju koje će likove i uloge uključiti u igru uloga. Nakon igre uloga čitava grupa vodi raspravu.

Teorijska podloga: Metoda je osobito pogodna za pružanje podrške mladim ljudima koji žele "atipičnu" karijeru. Mladi imaju mogućnost vježbanja ˝zauzimanja za karijeru˝ kroz igru uloga - usprkos suprotstavljenoj strani. Suočavajući se s potencijalnim negodovanjem dolaze u situaciju u kojoj razrađuju svoj način argumentiranja. Jednako tako, ova metoda potiče sudionike da na zabavan način zanemare predrasude vezane uz profesionalne vještine žena i muškaraca te može rezultirati usvajanjem otvorenijeg pristupa prema zanimanjima koja nisu tipična za određeni spol.

Cilj: Razraditi način argumentiranja i strategije suprotstavljanja (vezane uz muško-ženske stereotipe) prigovorima o ostvarivanju određenih karijera; poticanje inicijative pojedinaca.

Izvor:
http://www.gendernow.at/gesebo/go?/into/berufsberatung/einsetzen_fr_den_berufwunsch_rollenspiel [20. siječnja 2012.].

Opis: Zatečeno stanje: djevojka ima želju za ostvarivanjem neobične karijere. Tijekom večere po prvi puta o tome govori svojoj obitelji. Obitelj je skeptična. Sudionici vizualiziraju ovu situaciju i zajedno određuju koje će likove i uloge uključiti u igru uloga. Trener zapisuje različite uloge na ploču/prezentacijsku ploču. Uloge se dijele među sudionicima koji odabiru karijeru. Nakon toga sudionici tvore grupe prema svojim ulogama, primjerice grupa za ulogu djevojke (uključujući odabranu glumicu/odabranog glumca), ulogu oca, majke itd. Grupe imaju otprilike 15 minuta za smišljanje, formuliranje i zapisivanje argumenata prednosti i nedostataka za svoju ulogu. Situaciju zatim izvode odabrani "glumci" koji koriste prethodno osmišljene argumente. Situacija se može odglumiti više puta za drugu karijeru. Rasprava u nastavku: čitava grupa raspravlja: koje argumente koristiti, koje ne i zašto? Kako su se sudionici osjećali u svojim ulogama? Što je bilo ugodno, a što ne? Što djevojkama u takvoj situaciji pomaže u samoostvarenju?

Materijali: Prezentacijska ploča/ploča, flomasteri/kreda, papir i olovke za sudionike.

Komentar: Trener vodi računa o tome da "glumci" nisu uvijek isti. Metoda se može korisno upotrijebiti u mješanim grupama igrajući igru uloga na temelju zanimanja koja nisu tipična za djevojke i mladiće. Mogu se odigrati i druge situacije, primjerice među prijateljima. S ozirom na to da roditelji imaju velik utjecaj na obrasce izbora karijere kod djece, bilo bi korisno da ih se, osim kao suprotstavljenu stranu, aktivno uključi u proces profesionalnog usmjeravanja.

Glavna tema: Usmjeravanje, izmjene, aktiviranje i motiviranje

Vrsta vježbe: Rad u maloj grupi, rasprava u čitavoj grupi, igra uloga ili simuliranje situacije

Ciljna skupina: Mladi i mlađe punoljetne osobe pred odabirom karijere i obrazovanja, mladi i mlađe punoljetne osobe nakon završetka obrazovanja

Trajanje: 1:30

2.2.9 Moja bliska i daljnja budućnost

Naslov: Moja bliska i daljnja budućnost

Kratki opis: Svaki od sudionika smišlja dugoročni cilj te njemu odgovarajuće kratkoročne ciljeve. Trener vodi računa o tome da sudionici pravilno razlikuju kratkoročne od dugoročnih ciljeva te ih potiče na razmatranje ponovnog definiranja ciljeva. Na kraju svaki sudionik predstavlja svoj dugoročne i katkoročne ciljeve te odgovara na pitanja grupe.

Teorijska podloga: Zacrtavanje realnih ciljeva i njihovo dosljedno provođenje važan je dio planiranja karijere pojedinca. Dijeljenje velikih ciljeva na podciljeve i različite korake koje je lako ostvariti čini ostvarivanje dugoročnih ciljeva opipljivijim te određuje konkretne korake djelovanja. Razmišljanje o i poduzimanje manjih koraka, a time i podciljeva zahtijeva strateško i strpljivo djelovanje. Ovakav način aktivnog planiranja karijere mladim osobama omogućuje ostvarivanje njihovih ciljeva na vlastitu inicijativu.

Cilj: Naučiti razlikovati kratkoroče od dugoročnih ciljeva; naučiti na koji način odrediti kratkoročne ciljeve koji su potrebni za ostvarivanje dugoročnih ciljeva.

Izvor: Jugert, Gert/Rehder, Anke/Notz, Peter/Petermann, Franz (2008.): Fit for Life – Module und Arbeitsblätter zum Training sozialer Kompetenz für Jugendliche, str. 156f; prilagodio abif.

Opis: Trener objašnjava vježbu pomoću nekoliko primjera. On/ona zna da je za ostvarivanje dugoročnih ciljeva prije svega potrebno ostvariti kratkoročne ciljeve. Sudionici prvo smišljaju dugoročni cilj, a zatim definiraju njemu odgovarajuće kratkoročne ciljeve. Nakon 10 do 15 minuta sudionici ponovno rade zajedno i skupljaju rezultate na velikom plakatu. Trener vodi računa o tome da pravilno razlikuju kratkoročne od dugoročnih ciljeva te ih potiče na razmatranje definiranih ciljeva. Na kraju svaki od sudionika predstavlja svoj dugoročni i kratkoročne ciljeve te odgovara na pitanja grupe.

Materijali: plakati, papir, olovke

Komentar: Primjeri koji mogu poslužiti za objašnjavanje vježbe:

1. primjer: Dugoročni cilj: zubni tehničar – Koji su kratkoročni ciljevi?

- Moram se informirati o zanimanju.
- Moram završiti potrebno obrazovanje.
- Moram pronaći mjesto stažiranja.

2. primjer: Dugoročni cilj: imati djecu – Koji su kratkoročni ciljevi?

- Partner također mora željeti djecu.
- Prvo ću završiti obrazovanje kako bih se mogao/mogla skrbiti za djecu.
- Moram biti zaposlen/zaposlena kako bih mogao/mogla skrbiti za djecu.

Ova pitanja možete koristiti u zaključnoj raspravi: Je li bilo teže odrediti dugoročni cilj ili definirati kratkoročne ciljeve? Jeste li tijekom vježbe dobili nove ideje ili prijedloge? Koja je prednost razlikovanja dugoročnih od kratkoročnih ciljeva? Hoćete li moći iskoristiti pristup korišten u ovoj vježbi kada ćete odlučivati o cilju?

Glavna tema: Usmjeravanje, izmjene, aktiviranje i motiviranje

Vrsta vježbe: Individualni rad, rasprava u čitavoj grupi

Ciljna skupina: Sve ciljne skupine

Trajanje: 2:00

2.2.10 Vremenska pizza

Naslov: Vremenska pizza

Kratki opis: Uz pomoć radnog lista sudionici vizualiziraju koliko vremena provode u različitim životnim područjima (školovanje, posao, slobodne aktivnosti, obitelj, jelo i spavanje).

Teorijska podloga: Osim pohađanja škole, mladi često imaju mnogo slobodnog vremena. Aktivnosti slobodnoga vremena osobito imaju velik utjecaj na društveno ponašanje. Međutim, socijalne kompetencije također utječu na očekivanja mladih vezana uz provođenje slobodnog vremena. Uspoređivanjem načina na koji drugi planiraju svoje slobodno vrijeme, jedni od drugih mogu naučiti o mogućnostima koje su im otvorene. Važno je da mladi nauče kako slobodne aktivnosti služe oslobađanju stresa i zahtjeva koji se postavljaju u školi i na poslu. Nadalje, kreativne i sportske aktivnosti mogu pridonijeti povećanju samopouzdanja.

Cilj: Stjecanje jasnog uvida o tome kako se troši vrijeme; promišljanje o korišenju vremena na razuman, zadovoljavajući način.

Izvor: Jugert, Gert/Rehder, Anke/Notz, Peter/Petermann, Franz (2008.): Fit for Life – Module und Arbeitsblätter zum Training sozialer Kompetenz für Jugendliche, str. 144f.

Opis: Nakon trenerova objašnjenja koji je cilj vježbe, sudionicima se podijele dva radna lista: jedan koji sadrži tjednu vremensku pizzu, a drugi vremensku pizzu za vikend. Sudionici zamišljaju vrijeme u danu kao pizzu. Uz pomoć radnog lista, sudionici vizualiziraju koliko vremena provode u različitim životnim područjima (školovanje, posao, slobodne aktivnosti, obitelj, jelo i spavanje). Jednako čine u slučaju tipičnog dana u tjednu i tipičnog dana vikenda. Važno je podsjetiti ih da ne zaborave na vrijeme za spavanje. Sudionici zatim izrezuju dvije kriške pizze (jednu iz pizze tjedna, jednu iz vikenda) koje se odnose na slobodno vrijeme te ih lijepe na prazan list papira. Na tom listu također zapisuju koje aktivnosti žele raditi u slobodno vrijeme. Kriške pizze sa slobodnim vremenom tada se prezentiraju, uspoređuju i komentiraju u čitavoj grupi.

Materijali: Preslike lista (vidi PDF dokument u privitku), olovke.

Komentar: Pitanja koja možete postaviti u zaključnoj raspravi:

- Koliki dio pizze obuhvaća slobodno vrijeme tijekom tjedna i tijekom vikenda?
- Jeste li zadovoljni svojim aktivnostima u slobodnom vremenu? Što biste još htjeli raditi?
- Ima li među vama sudionika s istim interesima? Možete li podijeliti savjete o tome kako ostvariti te interese?

Savjet: Kao mogući nastavak vježbe sudionici mogu nacrtati pizzu koja odgovara onome kako bi voljeli da njihov dan izgleda. "Stvarne" i "idealne" pizze zatim se mogu usporediti i komentirati.

Glavna tema: Usmjeravanje, izmjene, aktiviranje i motiviranje

Vrsta vježbe: Individualni rad, rasprava u čitavoj grupi

Ciljna skupina: Mladi i mlađe punoljetne osobe pred odabirom karijere i obrazovanja, mladi i mlađe punoljetne osobe nakon završetka obrazovanja

Trajanje: 1:30

2.2.11 Zanimanje mojih roditelja

Naslov: Zanimanje mojih roditelja

Kratki opis: Sudionicima se podijele dvije kartice različitih boja na koje trebaju upisati zanimanja svojih roditelja. U malim grupama izrađuju plakat prema grupi zanimanja, a čitava grupa zatim raspravlja o raspoređenosti zanimanja.

Teorijska podloga: I dalje prisutna podijeljenost na tržištu rada na "ženska zanimanja" koja nisu visoko vrednovana već loše plaćena i s malom mogućnošću za napredovanje s jedne strane, i "muška zanimanja" koja nude visoke plaće i dobre mogućnosti za napredovanje s druge strane, jedna je od temeljnih uzroka nepovoljnog položaja žena na tržištu rada. Kako bi se podigla razina svijesti, ova metoda pomoću različitih zanimanja majki i očeva sudionika prikazuje podijeljenost na tržištu rada. Sudionici pronalaze razloge za podijeljenost i koriste ih kao podlogu za razgovor o predrasudama koje se odnose na vještine žena i muškaraca.

Cilj: Isticanje očite podijeljenosti na tržištu rada, suprotstavljanje predrasuda i profesionalnih vještina žena i muškaraca.

Izvor: http://www.gendernow.at/gesebo/go?/into/unterricht/berufe_der_eltern [20. sječnja 2012.].

Opis: Tijekom pripreme za ovu vježbu važno je da se sudionici kod roditelja raspitaju o njihovoj karijeri i obrazovanju. Na početku vježbe trener podijeli žute i zelene kartice. Svaki sudionik na žutu karticu upisuje zanimanje svojeg oca, a na zelenu zanimanje svoje majke. (Ako je majka domaćica, upisuju stečeno zvanje ili najviši postignuti stupanj obrazovanja). Trener uzima kartice i svrstava ih na pano prema grupama zanimanja (npr. obrt, obrazovanje i nastavničko zvanje, uredski poslovi, javna uprava itd.). Iskustvo pokazuje kako ima grupa koje su u jednoj boji, ali i mješane. (Domaćice su zasebna grupa) Sudionici u grupama od 3 do 4 osobe (ako je potrebno, kako bi se napravile grupe može se odigrati "prvi - drugi"). Svaka grupa na raspolaganju ima prezentacijsku ploču, papir i olovke. Zadatak je opisati sliku rezultata s panoa (jednobojne/ mješane grupe) na papir za prezentacijsku ploču te objasniti zbog čega su neke grupe jednobojne, a druge mješane (15 -20 minuta grupnog rada). Svaka grupa zatim predstavlja svoj plakat. Slijedi zaključna rasprava o navedenim razlozima podijeljenosti.

Materijali: Žute i zelene kartice za svakog sudionika, pano, pribadače, papir za prezentacijsku ploču, olovke

Komentar: Ovom metodom je moguće je otkriti čitavu lepezu predrasuda. Zbog toga bi bilo od koristi da trener unaprijed razmisli na koji način će rješavati predrasude sudionika u njihovom pokušaju objašnjavanja podijeljenosti. Trener bi trebao razmisliti o argumentima protiv objašnjenja kao što su:

- Žene ne zanima tehnologija.
- Muškarci ne znaju kako s djecom.
- Žene više zanima moda.
- Muškarci se ne znaju brinuti o starijim i bolesnim osobama.
- Žene su preslabe da bi se bavile obrtom.

Glavna tema: Usmjeravanje, izmjene, aktiviranje i motiviranje

Vrsta vježbe: Individualni rad, grupni rad

Ciljna skupina: Mladi i mlađe punoljetne osobe pred odabirom karijere i obrazovanja, žene u tehničkim zanimanjima i zanatima

Trajanje: 1:00

2.2.12 Obiteljsko stablo zanimanja

Naslov: Obiteljsko stablo zanimanja

Kratki opis: Sudionici crtaju obiteljsko stablo zanimanja kako bi analizirali u kojoj mjeri su povijesni, društveni i psihološki čimbenici utjecali ili još uvijek utječu na njihov odabir karijere ili profesionalni razvoj.

Teorijska podloga: Obiteljsko stablo služi kao temelj za povezivanje karijernih putova različitih generacija s povijesti pojedinca. Na ovaj se način mogu otkriti povijesni, društveni i psihološki konteksti.

Cilj: Podizanje razine svijesti o obiteljskom nasljeđu, propitivanje odluke o željenom zanimanju, suočavanje sa socijalnim i društvenim uvjetima.

Izvor: Prilagodba Itinéraires Formation iz zbirke uobičajenih načina pristupanja

Opis: Tijekom pripreme ove vježbe važno je da sudionici pričaju sa svojim roditeljima/bakama i djedovima o njihovom obrazovanju i karijerama. Svaki sudionik na velikom listu papira crta pojednostavljeno obiteljsko stablo. Prvo zapisuje ime i zanimanje svakog člana obitelji. (Ako je majka domaćica, trebali bi zapisati zvanje koje je stekla ili najviši stupanj obrazovanja kojeg je stekla). Obiteljsko stablo može se izraditi do one razine do kojeg to dopuštju podaci s kojima sudionici raspolažu (obično do baka i djedova). Nakon toga slijedi faza razmišljanja koju započinje trener postavljajući različita pitanja. Pitanja bi trebala potaknuti sudionike da razmisle o svojem položaju u obitelji ili o svom obiteljskom nasljeđu. Na svjetlo će izići pozitivne i negativne strane, kao i predrasude, priče o razvoju, stjecanju i/ili gubitku znanja unutar obitelji, miješanju kultura itd.).

- Postoje li sličnosti ili različitosti između različitih zanimanja članova obitelji (gledano kroz njihov spol, tijekom godina itd.)?
- Koje su položaje članovi obitelji imali/ili imaju?
- S kojim su se radnim uvjetima različiti članovi obitelji suočavali/ili se suočavaju?
- S kojim su se drugim uvjetima članovi obitelji suočavali/ili se suočavaju (prilike za zapošljavanje, gospodarski razvoj, ratovi itd.)?
- Koje su kvalitete, stavove i vrijednosti vezane uz posao različiti članovi obitelji imali/ili imaju (preciznost, visoka kvaliteta i/ili očekivanja izvedbe rada, točnost, prilagodljivost, talent za obrt, komercijalne vještine, status itd.)?
- Koje sam od tih kvaliteta, stavova i vrijednosti usvojio/la? Po čemu se razlikujem od svojih predaka?
- Što su moji roditelji/rodbina očekivali/očekuju od mene (očekivanja izvedbe, ambicije u karijeri, neovisnost itd.)?
- Koja sam od tih očekivanja ispunio/la, a koja ne?
- Kojim su me vještinama/kvalitetama moji roditelji/rođaci podučili, a od kojih sada mogu imati koristi?
- Što želim raditi drugačije od svojih predaka?

Pitanja u obliku intervjua postavlja drugi sudionik. Nakon intervjua, čitava grupa razmišlja o vježbi, a trener postavlja sljedeća pitanja te zapisuje odgovore na prezentacijsku ploču:

- Koji su rezultati ove vježbe?
- Što vas je pozitivno iznenadilo?
- Postoji li nešto što me muči i što bih htio/htjela promijeniti?
- Što od naučenoga možete primijeniti?

Komentar: Ova vježba zahtijeva međusobno povjerenje među sudionicima te bi prije korištenja ove metode trebalo provesti neke druge grupne vježbe. Ukoliko sudionik iz bilo kojeg razloga ne želi sudjelovati u vježbi, trener ne bi trebao inzistirati. Suočavanje sa sjećanjima vezanima uz obitelj može biti bolno, osobito nakon traumatičnih iskustava (npr. migracije, nedavne smrti u obitelji, nasilja itd.).
Ovom metodom je moguće otkriti čitav niz predrasuda (npr. stereotipi vezani uz spol). Zbog toga ne bi bilo na odmet da trener unaprijed razmisli na koji će se način nositi s tim predrasudama (dobro argumentiranje). Trajanje vježbe ovisi o broju sudionika.

Glavna tema: Usmjeravanje, izmjene, aktiviranje i motiviranje

Vrsta vježbe: Individualni rad, grupni rad

Ciljna skupina: Mladi i mlađe punoljetne osobe pred odabirom karijere i obrazovanja

Trajanje: 2:00

2.2.13 Moji snovi

Naslov: Moji snovi

Kratki opis: Sudionici navode dva ili tri doživljaja koja bi voljeli iskusiti. U parovima provode intervju te iz svojih želja dolaze do konkretnih interesa, sklonosti i vrijednosti.

Teorijska podloga: Motivacija je ključni pokretač za dobro i zadovoljavajuće izvršavanje aktivnosti. U profesionalnom usmjeravanju je potrebno otkriti koja zanimanja potiču unutarnju motivaciju sudionika ("iznutra"). U tu svrhu je važno "bez cenzure" otkriti izvore motivacije sudionika kao i interese te vještine koje iz nje proizlaze.

Cilj: Pronalaženje novih izvora inspiracije za odabir karijere.

Izvor: Utemeljeno na A.D.V.P. modelu profesionalnog usmjeravanja (Activation du développement vocationnel et personnel – Activation of Vocational and Personal Development). Model su izradili Denis Pelletier, Charles Bujold iGilles Noiseux u Quebecu ranih 70-ih godina 20. stoljeća.

Opis: Treneri od sudionika traže da napišu dva ili tri iskustva koja bi željeli doživjeti. Sudionici puštaju mašti na volju te mogu navoditi i "utopijske" ideje; stvarna okruženja i mogućnosti u početku se ne moraju uzimati u obzir. Sudionici u parovima odgovaraju na sljedeća pitanja, međusobno ih postavljajući jedan drugome, te zapisuju odgovore.

Mogu se postaviti, primjerice, sljedeća pitanja:

- Što očekuješ od tog iskustva?
- Što ćeš naučiti iz tog iskustva?
- Jesi li već imao/imala slično iskustvo?
- Zašto je ono toliko posebno?

- Kako bi željeno iskustvo opisao/opisala (posao ili slobodno vrijeme, materijalno ili misaono, u društvu ili u samoći, novo ili tradicionalno, stvarno ili nestvarno itd.)?
- Na koje bi poteškoće mogao/mogla naići?
- Koje mogućnosti ono otvara?
- Kako se osjećaš kada razmišljaš o tom iskustvu?
- Koje bi vještine koristio/koristila u tom slučaju?
- Što to željeno iskustvo govori o tebi, tvojim interesima i sklonostima?
- Što bi mogao/mogla učiniti kako bi ti se želja ispunila?

itd.

Nakon faze intervjua sudionici pomoću svojih bilješki pronalaze sličnosti i različitosti sa svojim željenim iskustvima. Svaki sudionik piše kratak sažetak onoga što je naučio o sebi (o sklonostima, vrijednostima, interesima itd.).

Materijali: Papir, olovke.

Komentar: Ova metoda zahtijeva međusobno povjerenje između članova grupe te bi se trebala provesti nakon dužeg vremena međusobnog poznanstva te nakon provođenja drugih grupnih vježbi ˝povezivanja grupe˝. Druga mogućnost je da se iskustva o kojima sudionici sanjaju ili rezultati malih grupa predstave i rasprave pred čitavom grupom.

Glavna tema: Usmjeravanje, izmjene, aktiviranje i motiviranje

Vrsta vježbe: Rad u maloj grupi, individualni rad

Ciljna skupina: Mladi i mlađe punoljetne osobe pred odabirom karijere i obrazovanja

Trajanje: 3:00

2.2.14 Učenje na greškama

Naslov: Učenje na greškama

Kratki opis: Na temelju vlastitih neuspjeha razvijaju alternativna objašnjenja i prilike za djelovanje.

Teorijska podloga: Prema Weinerovoj teoriji atribucije, neuspjeh i uspjeh mogu se pripisati vanjskim čimbenicima (okolnostima) i unutarnjim čimbenicima (pojedincu) kao i stabilnim ili nestabilnim, odnosno u osnovi promjenjivim, čimbenicima. Kombinacija ove dvije dimenzije rezultira 2x2 matricom (vidi Sliku u privitku). Dok pripisivanje uspjeha sposobnosti pojedinca dovodi do jačanja samopouzdanja, pripisivanje neuspjeha vlastitim vještinama umanjuje samopouzdanje. Ako osoba pripisuje neuspjeh vanjskim uzrocima, ona je žrtva okolnosti. Ako shvati da je njezin vlastiti trud uzrok, tada, međutim, može djelovati i pobrinuti se da drugi put postigne uspjeh.

Cilj: Cilj ove vježbe je dvostruki:
1. Promišljanje o i analiziranje negativnih iskustava.
2. Pretvaranje negativnih iskustava u pozitivne ishode učenja radi pripreme za budućnost.

Izvor: Prilagoba prema Itinéraires Formation iz zbirke uobičajenih pristupa; Krelhaus, Lisa (2004.): Wer bin ich – wer will ich sein? Ein Arbeitsbuch zur Selbstanalyse. Frankfurt am Main, str. 204. Weiner, Bernard (1994.): Motivationspsychologie (3. Auflage). Weinheim: Beltz.

Opis: Sudionici se na upit trenera prisjećaju jednog ili više profesionalnih neuspjeha i zapisuju ih na list papira.

Sudionici prvo sami promišljaju o tome koji je razlog njihova neuspjeha, razlikujući osobu od situacije (Što sam mogao/la učiniti drugačije, a što nisam mogao/la promijeniti? Za koji dio neuspjeha sam odgovoran/na sam/a, a za koji ne?).

Nakon toga trener objašnjava Wernerov model (vidi PDF dokument u privitku).

Sudionici zatim ispunjavaju radni list kako bi razmislili o i analizirali svoja iskustva neuspjeha, utvrdili prvobitna objašnjenja neuspjeha te razvili alternativna objašnjanja i načine ponašanja.

Ako je moguće, rezultate može komentirati čitava grupa.

Materijali: Radni listi, olovke.

Komentar: Metoda je osmišljana kako bi pridonijela utvrđivanju uzroka neuspjeha te izvođenju zaključaka za drugi put. Sudionici bi trebali shvatiti da neke čimbenike mogu promijeniti, a druge ne. Neuspjeh ne treba negirati, već upravo suprotno, u njemu leži potencijal za pozitivan preokret.

Glavna tema: Usmjeravanje, izmjene, aktiviranje i motiviranje

Vrsta vježbe: Individualni rad, grupni rad

Ciljna skupina: Sve ciljne skupine

Trajanje: 2:00

2.2.15 Kolaž zanimanja

Naslov: Kolaž zanimanja

Kratki opis:
1. verzija: slike predstavljaju način izražavanja koje je načinjeno kao otvoreno područje povezanosti između granica. Slike govore. Raspoloženja i stavovi slikama se mogu izraziti puno snažnije nego riječima. Za razliku od teksta, slika postoji u cjelini. Fokusiranjem na bitno prenosi se struktura značenja koja prevladava u društvu.

2. verzija: projektivne metode koriste mehanizam psihološke projekcije (transferentnosti), pružajući "pomoćna sredstva projekcije" (primjerice slike). Na ovaj način je moguće pristupiti neosviještenom ili zanijekanom (npr. neugodnom) sadržaju ili pitanjima koja je teško izraziti riječima.

Teorijska podloga:
1. verzija: slike predstavljaju način izražavanja koje je načinjeno kao otvoreno područje povezanosti između granica. Slike govore. Raspoloženja i stavovi slikama se mogu izraziti puno snažnije nego riječima. Za razliku od teksta, slika postoji u cjelini. Fokusiranjem na bitno prenosi se struktura značenja koja prevladava u društvu.

2. verzija: projektivne metode koriste mehanizam psihološke projekcije (transferentnosti), kako navodi dubinska psihologija, pružajući "pomoćna sredstva projekcije" (primjerice slike). Na ovaj način je moguće pristupiti neosviještenom ili zanijekanom (npr. neugodnom) sadržaju ili pitanjima koja je teško izraziti riječima.

Cilj: Postati svijestan očekivanja od karijere, razmišljanje o poslovima iz snova, razmišljanje o uvjetima rada, uspoređivanje zamišljenoga s poslovnom stvarnošću.

Izvor: Rabenstein, Reinhold/Reichel, René/Thanhoffer, Michael (2001.): Das Methoden-Set: 2. Themen bearbeiten. 11. izdanje. Münster, 2.A 58. Chabert, C./Anzieu, D. (2004.): Les Méthodes Projectives. Paris: PUF (Izdanje QUADRIGE).

Opis:
1. verzija (male grupe, čitava grupa): sudionici u malim grupama (2 do 3 osobe) listaju časopise te izrezuju slike i izjave na temu "posao iz snova/posao budućnosti" koje im se čine važnima te ih slažu prema sadržaju. Iz snopova slika kao temelj za daljnji rad koriste se teme koje su istaknute kao bitne te se izrađuju kolaži (na papiru za prezentacijsku ploču). Zatim sudionici ocijenjuju sadržaj prema kriterijima poput "poželjno - nepoželjno" ili "idealne slike - nepripadajuće slike - stvarnost". Kolaži se postavljaju na ploču i predstavljaju čitavoj grupi; razgovara se o sličnostima i različitostima. Nadalje, kolaže se uspoređuje sa stvarnosti poslovnog života (faza promišljanja).

2. verzija (samostalan rad, čitava grupa): sudionici listaju časopise te odabiru slike i izjave na temu "Moje idealno radno okruženje". U izradi kolaža koriste sve slike, riječi i izjave koje smatraju važnima za opis vlastite slike idealnog radnog okruženja. Nakon stanke kolaži se (anonimno) postavljaju na vidljivo mjesto (na pano, zid itd.), a trener nalaže sudionicima da sjednu ispred tuđeg kolaža te ga dobro pogledaju. Nakon određenog vremena (ovisno o broju kolaža), sudionici komentiraju kolaže koje su proučavali te navode asocijacije na njih. Ako je potrebno, trener u ovoj fazi može pružiti podršku postavljanjem pitanja kao što je: "Što mislite što je važno ovoj osobi?", "Koju karijeru bi ova osoba odabrala?", "Koji su interesi ove osobe?" itd. Trener zapisuje mišljenja sudionika o pojedinm kolažima, predaje bilješke sudionicima koji su izradili kolaže te oni sastavljaju osvrt na kolaž koji su izradili te komentare sudionika. Trener ovdje također može pomoći kroz postavljanje pitanja poput "Što biste htjeli napisati o svom kolažu?", "Što kolaž govori o Vašim sklonostima?", "Na koji način je mišljenje drugih utjecal na Vašu percepciju o samome sebi?". Ovisno o tome koliko vremena je ostalo, može uslijediti rasprava o sličnostima i različitostima te usporedba kolaža sa stvarnostima poslovnog života.

Materijali:
Papir za prezentacijsku ploču ili veliki listovi papira, časopisi, škare (panoi) Ili: gostovanje stručnjaka za tržište rada.

Komentar:
S obzirom da su slike iz tabloida prvenstveno ograničene na senzacionalizam i oglašavanje, za ovu bi vježbu bilo dobro nabaviti kvalitetne časopise.

1. verzija: ova vježba u grupi stvara predano, kreativno i živahno ozračje. Osobito je prikladna kao emocionalna priprema za obrađivanje teme profesionalnog usmjeravanja. Slike sudionicima omogućuju izražavanje svojih raspoloženja, stavova i osjećaja. Slikama mogu izraziti kako se osjećaju te kako vide svoje poslove iz snova. U fazi promišljanja koja uključuje čitavu grupu, možete pozvati stručnjaka (za tržište rada) kako bi predstavio "mišljenje iz prakse".

2. verzija: projektivan kolaž je metoda igre koja sudionicima omogućuje slobodu maštanja. Svojim zabavnim karakterom umanjuje otpor te povećava motivaciju. Skrivene i teško izrecive želje, strahovi, iskustva i sl. također mogu isplivati na površinu, dok se istovremeno potiče razvoj novih mišljenja i ideja. Ovu vježbu moguće je provesti u osobnom razgovoru s trenerom u kojem sudionik usmeno ili pisanjem komentira svoj kolaž.

Glavna tema:
Usmjeravanje, izmjene, aktiviranje i motiviranje

Vrsta vježbe: Rad u maloj grupi, individualni rad, grupni rad

Ciljna skupina: Mladi i mlađe punoljetne osobe pred odabirom karijere i obrazovanja, odrasli

Trajanje: 3:00

2.2.16 Jezik slika

Naslov: Jezik slika

Kratki opis: Sudionici odgovaraju na pitanje (npr. o poslu) na temelju jedne ili više odabranih slika.

Teorijska podloga: Tehnika ˝jezik slika˝(franc. "photolangage") koja je osmišljena za terapijske grupe: asocijacije vezane uz slike govore o stavovima i načinima razmišljanja. Metoda se može koristiti za bolje upoznavanje sebe i drugih osoba. Slika ima ulogu medijatora; stvara se prostor u kojem se razvijaju misli kao slike s jedne, a kao ideje s druge strane. Slike potiču maštu sudionika, a ona se razlikuje od jedne do druge osobe.

Cilj: Razmjena ideja na temu uvjeta rada koji mi se sviđaju, a koji ne, pronalaženje odgovora uz pomoć slika.

Izvor: Prilagodba prema Itinéraires Formation iz zbirke zajedničkih pristupa.

Opis: Trener po predavaonici rapodijeli slike (koje je prikupio/la) na temu svijeta. Sudionici gledaju slike te odabiru jednu ili dvije razmišljajući o odgovoru na pitanje "Koji mi se uvjeti rada sviđaju?" i jednu ili dvije za pitanje "Koji mi se uvjeti rada ne sviđaju?". Svaki sudionik pokazuje odabrane slike grupi, opisuje ih i obrazlaže svoj izbor. Nakon toga ostali sudionici mogu postavljati pitanja, komentirati ili dati vlastito viđenje slike. Rezultat vježbe je da sudionici postanu svjesni ideja pojedinaca i kolektiva te razgovaraju na temu rada. Svrha grupne vježbe ogleda se u pružanju pomoći sudionicima da postanu svjesni subjektivnosti svojih ideja i zapaze određene aspekte koji ih zabrinjavaju.

Materijali: Slike.

Glavna tema: Usmjeravanje, izmjene, aktiviranje i motiviranje

Vrsta vježbe: Rad u maloj grupi

Ciljna skupina: Mladi i mlađe punoljetne osobe nakon završetka obrazovanja, odrasli

Trajanje: 2:00

2.2.17. Bogatstvo iskustva

Naslov: Bogatstvo iskustva

Kratki opis: Svaki sudionik izrađuje shematski, kronološki pregled svog osobnog i profesionalnog života. Detaljan popis tijeka njihovog obrazovanja, radnih i ostalih aktivnosti, kao i osobnih iskustava omogućuje im da promisle o "bogatstvu svog iskustva".Druga mogućnost je zasebno ispitivanje formativnih iskustava i prijelaza (uzroka, konteksta promjena, sličnosti, različitosti).

Teorijska podloga:

Osobni i profesionalni život ne prate uvijek ravan put. Osvrt na osobni i profesionalni život otkriva što je tko postigao i naučio tijekom svog (profesionalnog) života. Vizualizacija postignuća olakšava promišljanje o aktualnoj situaciji i pomaže u razmatranju smjera u kojem se u budućnosti treba razvijati.
Cilj: Osvješćivanje osobnog bogatstva iskustava.

Izvor: Utemeljeno na A.D.V.P. modelu strukovne edukacije (Activation du développement vocationnel et personnel – Activation of Vocational and Personal Development). Model su osmislili Denis Pelletier, Charles Bujold iGilles Noiseux u Quebecu ranih 70-ih godina 20. stoljeća.

Opis:

1. faza: Moja karijera Na početku svakom sudioniku se podijeli radni list "Moja karijera" ispisan na A3 listu papira. Sudionici sami ispunjavaju radni list: vodoravna strelica na donjoj polovici lista sadrži događaje za koje sudionici smatraju da su/bili važni za njihovu profesionalnu karijeru (profesionalna pozadina). U gornjoj polovici je prostor za važne događaje izvan sfere posla (osobna pozadina). Cilj je svjesno razmotriti svoju karijeru, otkriti tijek profesionalnog i osobnog razvoja.

   Sudionici sami odabiru kako će to izvesti: neki će karijeru podijeliti prema godinama, neki prema razdobljima od 5 do 1o godina, neki će kao referentne točke koristiti datume itd. Od sudionika se zatim traži detaljniji opis. Cilj je povezati formativna iskustva s njihovim kontekstom. Ovdje čitava grupa može kratko komentirati ovu metodu: Kako ste se osjećali tijekom vježbe? Kako ste pristupili zadatku? Je li se metoda pokazala uspješnom? Kako ste se sjetili prošlih događaja? Što ste zapazili? itd. Radni list se može ponovno iskoristiti kasnije u osobnom razgovoru s trenerom.

2. faza: Moja iskustvaU drugom koraku svaki sudionik dobiva radni list "moja iskustva" ispisan na A3 listu papira (na raspolaganju treba biti dodatnih preslika ukoliko se ukaže potreba).Sudionici u tablici izrađuju kronološki popis svojih iskustava prema svojim karijerama.Trener im može pomoći sljedećim primjerima:• Stupac pod naslovom "Obrazovanje" obuhvaća raznolikost lokacija učenja. Ovdje se upisuju škola i fakultet, ali i , primjerice, samouke vještine, učenje u okviru hobija, strukovno usmjeravanje itd.
   • Stupac pod naslovom "Aktivnosti izvan radnog iskustva" može sadržavati, na primjer, volonterski rad, članstvo u klubovima i sindikatima, aktivnosti u okviru hobija ili u obitelji itd.
   • U stupcu "Osobna iskustva", sudionici mogu pobrojati druga važna iskustva (putovanja, susrete, bolesti itd.).

3. faza: Ključni trenuci u mojoj karijeri Treća faza, koja nije obvezna, osmišljena je kako bi se analizirala formativna iskustva. Ona osobito uključuju prijelaze, poput onoga iz škole na posao, promjene posla, reorijentaciju i slično. Sudionici zapisuju okolnosti situacije i moguće razloge koje su dovele do promjene (svjesna odluka, vanjska ograničenja, prilike, slučajan susret, životni događaji itd.). Sudionici zatim pronalaze sličnosti i različitosti važnih iskustava.Zaključke izvode zajedno s trenerom.
   Ovdje čitava grupa ukratko može razmisliti o sljedećim pitanjima: Kako ste se osjećali tijekom vježbe? Kako ste pristupili zadatku? Je li metoda bila uspješna? Što ste zapazili? itd. Radni listovi se mogu ponovno iskoristiti kasnije u osobnom razgovoru s trenerom

4. faza: Kamo dalje? U četvrtoj fazi, koja je također izborna, sudionici razmišljaju o tome što bi se moglo dogoditi u sljedećih 5 do 10 godina na profesionalnom i osobnom planu te zapisuju početne ideje (Radni list: "Kamo dalje?").

Materijali: Radni listovi

Ciljna skupina: Osobe koje se vraćaju na tržište rada, Rehabilitanti, Osobe s radnim iskustvom

Trajanje: 3 sata (1. faza: Moja karijera); 3 sata (2. faza: Moja iskustva); 2 sata (3. faza: Ključni trenuci u mojoj karijeri); 1 sat (4. faza: Kamo dalje?)

2.2.18. Ženska zanimanja – muška zanimanja

Naslov: Ženska zanimanja - muška zanimanja

Kratki opis: U malim grupama sudionici na dva različita lista papira za prezentacijsku ploču navode tipična ženska i muška zanimanja. Nakon toga čitava grupa razmišlja i raspravlja o podjeli zanimanja prema spolu.

Teorijska podloga: Za većinu djevojaka i mladih žena važi da imaju vrlo jasnu sliku o tome koja zanimanja dolaze u obzir, a koja ne. Takva opredjeljenost često je utemeljena na vještinama koje društvo pripisuje ženama i muškarcima i koje se bez razmišljanja prihvaćaju u velikoj mjeri. Kako sudionici u malim grupama nabrajaju "tipična ženska i muška zanimanja" te označavaju ona "muška zanimanja" koja bi mogla postati alternativa njihovim trenutno željenim karijerama, pozornost sudionika je usmjerena na područja aktivnosti koja se razlikuju/odskaču od opće prihvaćenih izbora na temelju spola. Popisi zanimanja se zatim pregledavaju te se o njima raspravlja uzimajući u obzir nedovoljnu količinu informacija o određenim profilima zanimanja i određene prednosti i nedostatke ˝ženskih˝ i ˝muških˝ zanimanja.

Cilj: Upoznavanje zanimanja; razmišljanje o izboru zanimanja; podizanje razine svijesti o muško-ženskoj podjeljenosti na tržištu rada, njezinim uzrocima i posljedicama.

Izvor: AK Mädchenarbeit im Verbundsystem „Arbeitsmarktintegration Benachteiligter“ der Region Trier (1999.): Methoden der Berufsorientierung in der Mädchenarbeit. Trier, str. 34–35.

Opis: Dvije ili tri male grupe od (maksimalno) 4 sudionika prvo navode tipična ženska i muška zanimanja te ih zapisuju na dva različita lista papira.Trener im može u tome pomoći, primjerice, postavljajući pitanja o tome čime se bave njihovi članovi obitelji ili prijatelji ili s kojim se zanimanjima svakodnevno usreću. Nakon završavanja popisa "ženskih i muških zanimanja", križićem označavaju ona muška zanimanja koja smatraju alternativama trenutno željenih karijera. Cijela grupa dalje razrađuje temu. Prije svega, traže se odgovori na pitanja vezana uz sadržaj (npr. Poznaju li sudionici sva zanimanja? Što ona obuhvaćaju?). Ako grupa ne zna odgovore na pitanja, mora ih potražiti u nekoj od enciklopedija karijera ili na internetu. Nakon toga započinje grupna rasprava na temelju pitanja kao primjerice: "Zašto su neka zanimanja tipično ženska?", "Koja je razlika između ženskih i muških zanimanja?", "Poznaje li tko neku žensku osobu koja nema tipično žensko zanimanje?", "Koje su prednosti i nedostaci?", "Zbog čega je posao x alternativa?".

Materijali: Papir za prezentacijsku ploču, flomasteri u različitim bojama, enciklopedija karijera, ako je moguće prisup internetu.

Komentar: Praktično iskustvo pokazuje kako u većini slučajeva sudionici ne odabiru tipično ženska zanimanja u planiranju karijere zbog nedostatka informacija. U vrlo ranoj dobi djevojčice razvijaju sklonost zanimanjima koja su društveno prihvatljiva te zbog toga njima ostvariva i prihvatljiva. Vrlo dobro mogu argumentirati zbog čega nisu odabrale tipično muška zanimanja, čak i bolje nego zbog čega žele upravo određenu karijeru! U idealnom slučaju, projekt kojim se djevojke potiče na odabir "muških zanimanja" trebao bi započeti mnogo ranije (u vrtićkoj dobi)!

Glavna tema: Usmjeravanje, izmjene, aktiviranje i motiviranje

Vrsta vježbe: Rad u maloj grupi, grupni rad

Ciljna skupina: Mladi i mlađe punoljetne osobe pred odabirom karijere i obrazovanja

Trajanje: 1:30

2.2.19. Što napraviti bez radnog iskustva? Započnite vlastiti projekt!

Naslov: Što napraviti bez radnog iskustva? Započnite vlastiti projekt!

Kratki opis: U malim grupama sudionici govore o mogućim projektima i njihovoj provedbi. Na tečaju se počinju pripremati za projekte; na tečaju se može govoriti o provedbi projekata te pružiti podrška provedbi.

Teorijska podloga: Unatoč svom trudu, nije uvijek moguće odmah naći novi posao. Međutim, u međuvremenu se može pokazati inicijativa te razviti i ostvariti vlastiti projekt. Vlastiti projekt donosi novu obvezu i nove kontakte, koji zatim opet mogu dovesti do "pravog posla". Nadalje, mogu se steći važna, praktična iskustva u području zanimanja na koje pojedinac cilja. Projekt se može uvrstiti u životopis, a potencijalnim poslodavcima ukazuje na inicijativu i samoodgovornost.

Cilj: Stjecanje prvih znanja i iskustava u odabranom području zanimanja; aktivacija s ciljem ostvarivanja samoinicijative; stjecanje znanja u projektnom planiranju.

Izvor: Glaubitz, Uta (1999.): Der Job, der zu mir passt. Das eigene Berufsziel entdecken und erreichen. Frankfurt/New York, str. 125f.

Opis: U malim grupama od četiri osobe, sudionici govore o mogućim projektima i njihovoj provedbi. Zatim se navodi nekoliko primjera projekata koji se mogu provesti bez velikih sredstava:

- fotograf: slikanje radi uoznavanja ljudi, ako je moguće u području u kojem biste kasnije željeli raditi
- web dizajner: dizajniranje web stranica za sebe i svoje prijatelje kako biste stekli preporuke za prijevljivanje za posao
- organizacija kongresnih i sajamskih aktivnosti: organiziranje događanja u školi

Sudionici tijekom tečaja započinju s pripremom projekata; tijekom trajanja tečaja može se također govoriti o provedbi i pružanju potpore.

Komentar: Ova vježba je posebno namijenjena onima koji nemaju praktično iskustvo u području zanimanja u kojem se vide te koji žele steći prva znanja i iskustvo kroz vlastitu inicijativu. Budući poslodavci poduzimanje inicijative mogu protumačiti kao znak predanosti. Ukoliko se provođenje projekta u odabranom području zanimanja (npr. arheologija) čini teško izvedivim, sudionici bi trebali pokušati s volonterskim radom, pripravništvom ili privremenim poslom.

Glavna tema: Usmjeravanje, izmjene, aktiviranje i motiviranje

Vrsta vježbe: Rad u maloj grupi, individualni rad, promišljanje čitave grupe

Ciljna skupina: Sve ciljne skupine, mladi i mlađe punoljetne osobe pred odabirom karijere i obrazovanja, mladi i mlađe punoljetne osobe nakon završetka obrazovanja

Trajanje: 2:00

2.2.20. Pisanje scenarija

Naslov: Pisanje scenarija

Kratki opis: Sudionici pišu tri moguća scenarija u kojima razrađuju kako izgleda njihov posao i život kroz tri godine što je to konkretnije moguće. U malim grupama sudionici predstavljaju svoje scenarije i međusobno komentiraju.

Teorijska podloga: Pitanja o poslu i životu koja ljudi postavljaju vezana su uz prošlost i budućnost. Pitanja koja se odnose na budućnost nečijeg profesionalnog života vezana su uz određene odluke koje treba donijeti, kao primjerice treba li se specijalizirati za jedno područje ili promijeniti ili proširiti područje rada. Prošlost je dio života koji je iza nas. Sjećamo se činjenica, događaja i iskustava koja čine potencijalan predmet ispitivanja. Budućnost je, međutim, manje predvidiva. Ljudi se s time nose na različite načine: neki smatraju da jednosavno treba vidjeti što budućnost nosi, dok drugi pretpostavljaju da se budućnost može isplanirati, te da je njome moguće upravljati, a time i kontrolirati. Pasivnost samo ograničuje mogućnost za djelovanje; ljudi samo reagiraju umjesto da djeluju. Želja za kontrolom budućnosti je nemoguća zbog nepredvidivosti. Metoda pisanja scenarija nalazi se između planiranja i pasivnosti te sadrži treći element. Scenarij je kreativan, pisani način koji opisuje ono što bi budućnost mogla donijeti. Ova predodžba budućnosti može se odnositi na određeni trenutak u vremenu (scenarij) u kojem pojedinac radi i živi ili na put koji ga tamo vodi (scenarij "korak po korak").

Cilj: Vježbanje praktičnog razmišljanja i osmišljavanje budućnosti uz pomoć konkretnih mentalnih slika.

Izvor: Brug, Jos van der/Locher, Kees (1997.): Unternehmen Lebenslauf. Biographie, Beruf und persönliche Entwicklung. Ein Workshop für alle, die ihr Arbeitsleben bewusst gestalten wollen. Stuttgart, str. 150.

Opis: Svaki od sudionika zapisuje 5 do 10 različitih ideja o tome kako bi mogla izgledati njihova budućnost. Zatim odabiru tri ideje za koje smatraju da su vrijedne pomnije razrade. Svaku od te tri ideje trebalo bi razraditi u sliku budućnosti ili scenarij.

1. scenarij: sudionici odabiru jednu od ideja u kojoj se prepoznaju te je razrađuju do što sitnijih detalja moguće u sliku svojeg posla i života kroz tri godine. Trebaju slijediti sljedeće upute (ukoliko odgovara treneru mogu se nadopuniti pitanjima):

- Opišite radni dan i radni tjedan.
- Opišite kakva je situacija u Vašem osobnom životu (sa socijalnog i materijalnog gledišta).
- Navedite kojim pitanjima koja se odnose na Vaš osobni razvoj ćete biti zaokupljeni.

2. scenarij: sudionici "brišu" 1. scenarij iz svojih misli te odabiru drugu mogućnost za budućnost. Kod izrađivanja 2. scenarija koriste jednak pristup kao i kod 1. scenarija. Međutim, za 2. scenarij potrebno je isključiti elemente iz 1. scenarija što je više moguće.

3. scenarij: postupak je isti kao i za 1. i 2. scenarij.

U grupama od dvije do tri osobe sudionici započinju razgovor poput ovoga: jedan sudionik riječima predstavlja svoj scenarij koristeći što više grafičkih opisa. Ostali slušaju i zapisuju. Zatim mogu postavljati konkretna pitanja koja pridonose živosti scenarija. Sudionici koji slušaju mogu upitati onoga koji opisuje da uvede drugi važan aspekt. Pojedinačno karakteriziraju predstavljeni scenarij: Postoje li karakteristične značajke u sva tri scenarija (npr. osoba uvijek radi u timu ili samostalno)? U kojem dijelu pripovijedanja su osjetili moć i energiju? Najvažnije značajke čitakju se naglas te se o njima vodi razgovor. Zatim sudionici mijenjaju uloge na način da svatko od njih postaje pripovjedač.

Komentar: Metoda je način na koji se vježba fleksibilno razmišljanje: jedan scenarij se briše kako bi se osmislio novi. Sudionici moraju biti konkretni što je to više moguće, bez obzira na to jesu li scenariji ostvarivi ili ne. Osim toga, sudionici bi zaista trebali izraditi tri različita scenarija - čak i ako nemaju ideje ili smatraju kako im je prvi scenarij najljepši i najrealniji. Scenariji se ne osmišljavaju kako bi ih se ostvarilo, već služe kao sredstvo kojim se budućnost može "opipati". U stvarnosti je budućnost uvijek drugačija. Međutim, izmišljanjem scenarija sudionici mogu doznati što je za njih dragocjeno i važno, što ih može potaknuti na djelovanje. Korist koju će steći kroz razgovor o scenarijima razlikuje se od osobe do osobe. Kroz razgovor će jasnije prepoznati što vole te koje je njihovo općenito stajalište o budućnosti. Ne samo osoba koja pripovjeda, već i one koje slušaju mogu izvući korist iz razgovora. Uključivanjem u životna pitanja ostalih osoba mogu također bolje upoznati sami sebe. Vježba "Konačni scenarij" prikladna je kao nastavak ove vježbe.

Glavna tema: Usmjeravanje, izmjene, aktiviranje i motiviranje

Vrsta vježbe: Rad u maloj grupi, individualni rad

Ciljna skupina: Odrasli

Trajanje: 2:00

2.2.21. Konačni scenarij

Naslov: Konačni scenarij

Kratki opis: Sudionici ponovno prolaze kroz scenarije koje su napisali u vježbi "Pisanje scenarija" te izrađuju popis "obećavajućih" prilika. Na temelju tih izglednih područja svaki od sudionika piše novi, konačni scenarij te ga predstavlja čitavoj grupi.

Teorijska podloga: Pitanja o poslu i životu koja ljudi postavljaju vezana su uz prošlost i budućnost. Pitanja koja se odnose na budućnost nečijeg profesionalnog života vezana su uz određene odluke koje treba donijeti, kao primjerice treba li se specijalizirati za jedno područje ili promijeniti ili proširiti područje rada. Prošlost je dio života koji je iza nas. Sjećamo se činjenica, događaja i iskustava koja čine potencijalan predmet ispitivanja. Budućnost je, međutim, manje predvidiva. Ljudi se s time nose na različite načine: neki smatraju da jednostavno treba vidjeti što budućnost nosi, dok drugi pretpostavljaju da se budućnost može isplanirati, te da je njome moguće upravljati, a time je i kontrolirati. Pasivnost samo ograničuje mogućnost za djelovanje; ljudi samo reagiraju umjesto da djeluju. Želja za kontrolom budućnosti je nerealna zbog nepredvidivosti, ali je moguće utjecati. Metoda pisanja scenarija nalazi se između planiranja i pasivnosti te sadrži treći element. Scenarij je kreativan, pisani način kojim se opisuje ono što bi budućnost mogla donijeti. Ova predodžba budućnosti može se odnositi na određeni trenutak u vremenu (scenarij) u kojem pojedinac radi i živi ili na put koji ga tamo vodi (scenarij "korak po korak").

Cilj: Nakon vježbe "Pisanje scenarija" sudionici utvrđuju koji scenariji pružaju stvarnu mogućnost provedbe. Temeljem toga izrađuju novi, konačni scenarij svojih budućih radnih života.

Izvor: Brug, Jos van der/Locher, Kees (1997.): Unternehmen Lebenslauf. Biographie, Beruf und persönliche Entwicklung. Ein Workshop für alle, die ihr Arbeitsleben bewusst gestalten wollen. Stuttgart, str. 174.

Opis: Sudionici ponovno prolaze kroz scenarije koje su napisali u vježbi "Pisanje scenarija" te izrađuju popis "obećavajućih" prilika. Obećavajuća područja su oni dijelovi scenarija za koje vrijedi: "To mi se sviđa", "Shvaćam da mi je to važno." Možda će u svim scenarijima postojati nešto zamjetno što će nakon vježbe sudionici jasnije vidjeti ili što je samim sudionicima vrlo dragocjeno. Možda je to dio scenarija u kojem je sudionik govorio na toliko jasan i uvjeljiv način da je od ostalih dobio komentar poput ovoga: "U

tome se nalaze tvoje srce i tvoja moć“. Stoga su svi aspekti koji pružaju stvarnu mogućnost ostvarenja obećavajući. Temeljem ovih obećavajućih područja, svaki od sudionika izrađuje novi, konačni scenarij te ga izlaže pred čitavom grupom.

Komentar: Vježba je smislena jedino u kombinaciji s vježbom "Pisanje scenarija".

Glavna tema: Usmjeravanje, izmjene, aktiviranje i motiviranje

Vrsta vježbe: Rad u maloj grupi, individualni rad

Ciljna skupina: Odrasli

Trajanje: 1:00

2.3. Rješavanje otpora, konflikata, frustracija i odbijanja, metode za osnaživanje samoodgovornosti grupe i individualnih sudionika

2.3.1. Prepreke na putu ostvarivanja karijere

Naslov: Prepreke na putu ostvarivanja karijere

Kratki opis: Sudionici nabrajaju sve moguće prepreke za ostvarivanje karijere, zapisuju ih na post-it papiriće te ih lijepe kraj crteža svog "nesretnika". U malim grupama sudionici odabiru prepreku na temu čijeg rješavanja žele odigrati igru uloga.

Teorijska podloga: Mnoge mlade osobe na putu ostvarivanja karijere nailaze na probleme i prepreke. Važno je unaprijed suočiti se s postojećim strahovima te istovremeno razmišljati o rješenjima i strategijama rješavanja. S jedne strane je jasno da prepreke postoje te ih je potrebno aktivno uklanjati. S druge strane, rješavanje strahova i briga može pridonijeti tome da se sudionici sa samopuozdanjem i bez panike nose sa situacijama u kojima se nalaze.

Cilj: Ne uzimati prepreke kao nešto što je općeprisutno, već pokušati utjecati na njihovo rješavanje.

Izvor: Sacher, Kristin (2005.): „Lebenswert Beruf“ – Praxishandreichung für die Arbeit mit Schulfrühabgängern, str. 26.

Opis: U malim grupama sudionici na plakatu prvo crtaju "nesretnika" i plakat postavljaju na vidljivo mjesto u prostoriji. Nakon toga nabrajaju sve moguće prepreke za ostvarivanje karijere, zapisuju ih na post-it papiriće te ih lijepe kraj crteža svog "nesretnika". U malim grupama sudionici odabiru prepreku na temu čijeg rješavanja žele odigrati igru uloga. Uloge se uvježbavaju u malim grupama te se izvode pred čitavom grupom. Ostali sudionici pogađaju o kojoj je prepreci riječ. Cijela grupa može razmisliti o strategijama rješavanja.

Materijali: olovke, papir za prezentacijsku ploču, post-it papirići.

Glavna tema: Rješavanje otpora, konflikata, frustracija i odbijanja, metode za osnaživanje samoodgovornosti grupe i individualnih sudionika

Vrsta vježbe: Rad u maloj grupi, igra uloga ili simuliranje situacije, grupni rad

Ciljna skupina: Mladi i mlađe punoljetne osobe pred odabirom karijere i obrazovanja, mladi i mlađe punoljetne osobe nakon završetka obrazovanja, mladi migranti koji trebaju odabrati karijeru ili obrazovanje

Trajanje: 1:00

2.3.2. Konflikt tijekom edukacije

Naslov: Konflikti tijekom edukacije

Kratki opis: Vježba koristi primjer praktikanta koji ima ozbiljne probleme s kolegama na poslu. Svim sudionicima se podijeli jedna od četiri moguće uloge: praktikanata, kolega, mentora, ako je potrebno, roditelja/direktora tvrtke. U igri uloga koja slijedi sudionici u malim grupama iznose svoja mišljenja pred povjerenstvom za arbitražu koji pokušava postići dogovor.

Teorijska podloga: Do konflikata dolazi, među ostalim, u situacijama koje karakterizira nejednak odnos snaga. Biti žrtva mobbinga na radnom mjestu znači biti diskriminiran tijekom dužeg vremenskog razdoblja od strane nadređenih i kolega koji žrtvu dovode do toga da da otkaz i/ili koji to uistinu i ostvare. S obzirom na to da se ovakvo zlostavljanje može dogoditi bilo kome, vježba je osmišljena kako bi pokazala na koji način sudionici mogu reagirati na nepošteno ponašanje nadređenih ili kolega te koje su pravne osnove koje štite diskriminirane zaposlenike.

Cilj: Pripremanje za prava, obeze i područja konflikata u obrazovanju i edukaciji kroz igru postupka pomirenja.

Izvor: Schabacker-Bock, Marlis/Marquard, Markus (2005): Von der Schule in den Beruf, Trainingsmaterial zur Berufsvorbereitung von HauptschülerInnen, p. 61; adapted by abif.

Opis: Ova vježba se bavi slučajem u kojem praktikant ima ozbiljne probleme sa svojim kolegama na poslu. Kolege se žale kako pripravnik zanemaruje svoje dužnosti. Praktikant je suočen s mobbingom. U igri uloga slučaj preuzima povjerenstvo za arbitražu. Svi sudionici se dijele u male grupe te igraju jednu od četiri moguće uloge/strane: praktikanata, kolega, mentora, ako je potrebno, roditelja/direktora tvrtke. U malim skupinama raspravljaju o situaciji i pripremaju mišljenje svoje strane. U igri uloga koja slijedi sudionici iznose svoja mišljenja pred povjerenstvom za mirenje koje pokušava postići dogovor. Na primjer, mogu se postaviti uvjeti koje različite strane moraju ispuniti (npr. da praktikant dolazi na vrijeme ili da su kolege strpljivi pri davanju uputa za rad). Ako se ne postigne dogovor, povjerenstvo za arbitražu trebalo bi predložiti daljnje korake.

Materijali: Pripremljeni primjer slučaja (vidi radni list u PDF formatu u privitku)

Komentar: Ova je vježba također dobra prilika za razgovor o pravima i obvezama pripravnika.

Savjet: Vezano uz informacije o pravima pripravnika, preporučljivo je pozvati stručnjake!

Glavna tema: Rješavanje otpora, konflikata, frustracija i odbijanja, metode za osnaživanje samoodgovornosti grupe i individualnih sudionika

Vrsta vježbe: Rad u maloj grupi, rasprava u čitavoj grupi, igra uloga ili simuliranje situacije

Ciljna skupina: Mladi i mlađe punoljetne osobe pred odabirom karijere i obrazovanja, mladi migranti koji trebaju odabrati karijeru ili obrazovanje

Trajanje: 2:00

2.3.3. Sklapanje ugovora sa samim sobom

Naslov: Sklapanje ugovora sa samim sobom

Kratki opis: Svakome od sudionika podijeli se lijep list papira te ih se zamoli da naprave ugovor sami sa sobom. Ugovor uključuje konkretne posljedice i ponašanje za slijedećih 14 dana.

Teorijska podloga: Postupci profesionalnog usmjeravanja sudionicima bi trebali pružiti široku podlogu za samopoštovanje i samostalno donošenje odluka. Sudionici imaju značajnu ulogu u utvrđivanju vlastitog napretka u učenju te su sami odgovorni za njegovo ostvarivanje. Zbog toga je važno uspostaviti osjećaj obveze prema tom ostvarenju te povećati samoodgovornost sudionika.

Cilj: Uspostavljanje osjećaja obveze i poticanje samoodgovornosti svih sudionika; sudionici bi trebali ozbiljno razmisliti o tome koje bi korake mogli poduzeti u predstojećim tjednima.

Izvor: Rabenstein, Reinhold/Reichel, René/Thanhoffer, Michael(2001.): Das Methoden-Set, 4. Reflektieren, 11. Aufl., Münster, 4.C 14.

Opis: Svakome od sudionika podijeli se lijep list papira te ih se zamoli da naprave ugovor sami sa sobom. Ugovor uključuje konkretne posljedice i ponašanje za slijedećih 14 dana. Planovi moraju biti konkreno opisani te sadržavati što je više detalja moguće kako bi ih netko drugi mogao razumijeti. Ugovor također sadrži dio o razmatranju, koristi koja iz njega proizlazi, moguću nagradu, gesta zadovoljstva zbog uloženoga napora te postignutoga uspjeha.

Materijali: Lijepi papir

Komentar: S obzirom na to da trener nije stranka ugovora niti njegova tema, njegov potpis označava ravnotežu u vezi. Za svakog ponaosob, trener mora saznati smatraju li sudionici da ih se kontrolira i nadzire ili smatraju li možda čak da se s njima postupa kao s djecom.

Glavna tema: Rješavanje otpora, konflikata, frustracija i odbijanja, metode za osnaživanje samoodgovornosti grupe i individualnih sudionika

Vrsta vježbe: Individualni rad, rad u paru

Ciljna skupina: Mladi i mlađe punoljetne osobe pred odabirom karijere i obrazovanja, nezaposleni odrasli, mladi i mlađe punoljetne osobe nakon završetka obrazovanja

Trajanje: 0:30

2.3.4. Popis prednosti i nedostataka

Naslov: Popis prednosti i nedostataka

Kratki opis: Sudionici osmišljavaju tri primjera teških situacija iz svakodnevnoga života mlade osobe. Nakon toga u parovima razgovaraju o prednostima i nedostacima različitih vrsta ponašanja te ih izvode u igri uloga.

Teorijska podloga: Frustracija i konfliktne situacije mogu omesti mlade osobe. Njima je osobito teško ostati hladne glave u sukobima te donijeti dobro promišljenu odluku za i protiv određenog ponašanja. Ova

vježba je osmišljena kako bi opremila mlade mehanizmima samokontrole te kako bi uvježbali socijalno korisno alternativno ponašanje.

Cilj: Ostati hladne glave u sukobima i razvijati samokontrolu.

Izvor: Petermann, Franz/Petermann, Ulrike (2007.): Training mit Jugendlichen – Aufbau von Arbeits- und Sozialverhalten, str. 123ff; adapted by abif.

Opis: Sudionici razmišlajaju o teškim situacijama iz svakodnevnih života mladih osoba. Teške situacije mogu se odnositi na frustracije, neuspjehe i stres. Kako bi potaknuo raspravu trener daje nekoliko primjera. Svaki sudionik odabire tri situacije koje smatra najtežima. U parovima, sudionici pomoću radnog lista na sustavan način razmišljaju o prednostima i nedostacima različitih vrsta ponašanja u tim situacijama. Prije toga, čitava grupa može razgovarati na temelju primjera. Nakon što razrade nekoliko primjera, kroz igru uloga trebalo bi odigrati najmanje jednu situaciju po sudioniku. Kako bi se pripremili za igru uloga trener i sudionici mogu razgovarati o općenitim pravilima ponašanja u nošenju s određenm situacijom, kao primjerice donošenje odluke o poduzimanju nečega te održavanja dosljednosti ili prisjećanja nedostatka s popisa prednosti i nedostataka te njegovog korištenja u argumentiranju. Prije igre uloga svaki sudionik bi trebao osmisliti upute koje su mu vrlo važne te koje bi si sam trebao potiho izgovoriti kako bi ostao usredotočen. Upute mogu biti sljedeće: "Ostani hladne glave!", "Biti jak znači moći pružiti otpor!" itd. Sudionici zatim u parovima izvode situaciju izmjenjujući uloge. Neke igre uloga trebale bi se izvesti pred čitavom grupom kako bi se o njima povela rasprava.

Materijali: Preslika radnog lista (vidi PDF dokument u privitku), olovke.

Komentar: Mogući primjeri teških situacija.

- odbijanje uživanja alkoholnih pića, osobito u grupi ili kod izlazaka;
- praćenje nastave i aktivno sudjelovanje, osobito ako Vas drugi ometaju;
- brzo gubljenje kontrole;
- strah od ispitnih situacija;
- lijenost; želja za markiranjem;
- loši komentari u školi;
- …

Glavna tema: Rješavanje otpora, konflikata, frustracija i odbijanja, metode za osnaživanje samoodgovornosti grupe i individualnih sudionika

Vrsta vježbe: Individualni rad, rad u paru, igra uloga ili simulacija situacije, grupni rad

Ciljna skupina: Mladi i mlađe punoljetne osobe pred odabirom karijere i obrazovanja, mladi i mlađe punoljetne osobe nakon završetka obrazovanja, mladi migranti koji trebaju odabrati karijeru ili obrazovanje

Trajanje: 1:00

2.3.5. Oprez, ledenjak!

Naslov: Oprez, ledenjak!

Kratki opis: Na početku vježbe trener i sudionici razrađuju i raspravljaju o takozvanom ˝modelu ledenjaka˝. Sudionici zatim odigravaju primjere konfliktnih situacija, pri čemu izražavaju svoje skrivene osjećaje, želje i potrebe.

Teorijska podloga: Kako bi naučili nositi se s konfliktima na konstruktivan način, od ključne je važnosti uzeti u obzir psihološke čimbenike koji su u pozadini konflikta te ih izraziti. Za mlade ljude je od osobite važnosti prepoznati i imenovati svoje osjećaje, potrebe, shvaćanja, ciljeve i namjere te ih moći izraziti. Za njih je jednako važno promatrati navedeno kod drugih osoba, te pokazati razumijevanje i prihvaćanje drugih pojedinaca. Pri tome im može pomoći ˝model ledenjaka˝. Ovaj model prikazuje da se u pozadini konflikta nalaze skriveni osjećaji, potrebe, mišljenja, ciljevi i namjere. Iako su skriveni, mogu se manifestirati i izaći na vidjelo kroz djela, riječi i govor tijela, što može utjecati na drugu osobu i na tijek razgovora. Izražavanje vlastitih potreba, osjećaja i ciljeva pri tom može pomoći pri rješavanju konflikta.

Cilj: Naučiti nositi se s konfliktima na konstruktivan način te izbjegavati konfliktne situacije i svađe.

Izvor: Jugert, Gert/Rehder, Anke/Notz, Peter/Petermann, Franz (2008.): Fit for Life – Module und Arbeitsblätter zum Training sozialer Kompetenz für Jugendliche, str. 204.

Opis: Na početku vježbe trener i sudionici razrađuju i raspravljaju o takozvanom ˝modelu ledenjaka˝ (vidi radni list "Model ledenjaka" u privitku). Sudionici zatim odigravaju scene konfliktnih situacija te kroz svoje uloge izražavaju svoje osjećaje, želje i potrebe. Mogu pri tom izraziti kako se osjećaju: "Razočaran sam." Mogu izraziti želje i namjere: "Došao sam razgovarati s tobom." Pri tome je važno da sudionici uvijek govore u prvom licu (vidi list u privitku). Dvije ili tri osobe mogu sudjelovati u igri uloga; igra se može snimiti video kamerom i analizirati. Radni list može poslužiti kao poticaj za razmišljanje i raspravu.

Materijali: Preslike radnih listova (vidi PDF dokument u privitku)

Komentar: Kako biste evaluirali vježbu, cijela grupa može razmotriti sljedeća pitanja:

- Je li Vam bilo teško zapažati kako se osjećate, a zatim izraziti osjećaje? Kako ste se osjećali kad su drugi izražavali svoje osjećaje?
- O čemu trebate voditi računa kada želite shvatiti vlastite osjećaje i potrebe te ih na pravilan način pokazati drugoj osobi?
- Kako izražavanje osjećaja, potreba i ciljeva sugovornika utječe na raspravu?
- Vidite li u svakodnevnom životu svog sugovornika s kojim ste u sukobu kao protivnika ili kao osobu s kojom možete prijateljski i argumentirano razgovarati?
- Izražavate li ponekad vlastite osjećaje u svakodnevnoj raspravi?

Savjet: Sljedeće konfliktne situacije mogu poslužiti za igru uloga:

- Na posao dolazite s piercingom. Vaš je šef užasnut i zahtjeva da ga uklonite.
- Slučajno ste čuli kako su se Vaši kolege s posla neki dan poslije posla našli na kavi. Međutim, Vama nisu ništa rekli. Želite im dati do znanja da ste ljuti.
- Prijatelji Vas izbjegavaju od kada vrijeme često provodite s kolegom austrijsko-turskog podrijetla. Jednoga dana zbog toga izbija svađa.

Glavna tema: Rješavanje otpora, konflikata, frustracija i odbijanja, metode za osnaživanje samoodgovornosti grupe i pojedinaca

Vrsta vježbe: Rad u maloj grupi, igra uloga ili simulacija situacije, grupni rad

Ciljna skupina: Mladi i mlađe punoljetne osobe pred odabirom karijere i obrazovanja, mladi i mlađe punoljetne osobe nakon završetka obrazovanja

Trajanje: 2:00

2.3.6. Komplet za prvu pomoć

Naslov: Komplet za prvu pomoć

Kratki opis: Na početku vježbe grupa definira pojam "kriza" i raspravlja što je svakom od sudionika potrebno kako bi prebrodio krizu. ˝Kutija za prvu pomoć˝ zatim se simbolično puni tim važnim resursima.

Teorijska podloga: U vrijeme krize često je teško samostalno pronaći izlaz iz teškoća. Zbog toga je važno da sudionici nauče izbjegavati krize. To je prije svega moguće osvještavanjem aktivnosti koje su za sudionike dobre, te onih koje su štetne i koje treba izbjegavati već pri prvim znakovima upozorenja.

Cilj: Suočavanje s krizom na primjeren i kompetentan način.

Izvor: Jugert, Gert/Rehder, Anke/Notz, Peter/Petermann, Franz (2008.): Fit for Life – Module und Arbeitsblätter zum Training sozialer Kompetenz für Jugendliche, str. 179.

Opis: Na početku vježbe čitava grupa definira pojam "kriza". U tu svrhu, vizualni materijali mogu pomoći u definiranju različitih aspekata, ideja i pojmova krize, ali i ranih znakova upozorenja. Oni se zapisuju na kartice i postavljaju na zid. Nakon toga svaki od pojedinaca dobiva kutiju za cipele koju sam može urediti i pretvoriti je u "kutiju za prvu pomoć". Sudionici promišljaju što mogu staviti u ˝kutiju za prvu pomoć˝, a sadržaj kutije bi im trebao pomoći pri izbjegavanju krize ili kako bi krizu prebrodili bez većih teškoća. Nakon što su svi sudionici razmislili o sadržaju svojih ˝kutija za prvu pomoć˝, trener ih moli da ih donesu na sljedeći sat.

Materijali: Kutija za cipele za svakog sudionika, papir, olovke, plakati.

Komentar: Mogući sadržaj ˝kutije za prvu pomoć˝:

- popis aktivnosti koje volite raditi
- sportske aktivnosti
- popis kulturnih događanja/aktivnosti
- važni telefonski brojevi
- prijatelji koji znaju slušati
- određene aktivnosti (npr. kupanje, šetnja, dobro jelo/piće, razgovor s najboljim prijateljem itd.)
- nešto što Vam donosi sreću
- fotografije koje bude lijepa sjećanja
- CD, knjiga
- novčanica od 10 kuna

Savjet: Pitanja koja mogu poslužiti za evaluaciju vježbe:

- Je li Vam prikupljanje sadržaja za prvu pomoć bilo zabavno?
- Pruža li Vam kutija prve pomoći osjećaj sigurnosti?
- Što ste naučili o sebi?
- Što je najvažnije što ste naučili o krizama i kako se nositi s njima?
- Što biste savjetovali prijatelju koji se trenutno ne osjeća najbolje?
- Na koji način ćete se nositi s lošim raspoloženjima ili krizama ubuduće?

Glavna tema: Rješavanje otpora, konflikata, frustracija i odbijanja, metode za osnaživanje samoodgovornosti grupe i pojedinaca

Vrsta vježbe: Individualni rad, rad u paru, rasprava u čitavoj grupi

Ciljna skupina: Mladi i mlađe punoljetne osobe pred odabirom karijere i obrazovanja, mladi i mlađe punoljetne osobe nakon završetka obrazovanja

Trajanje: 1:00

2.3.7. Razmjena vrijednosti

Naslov: Razmjena vrijednosti

Kratki opis: Sudionicima se podijeli radni list s različitim vrijednostima koje imaju odlučujući utjecaj na stil života, a posredno i na način planiranja vlastite karijere. Na početku svaki sudionik sam odabire koje su vrijednosti za njega najvažnije. Sudionici zatim u parovima, a nakon toga i u malim grupama, trebaju postići konsenzus o zajedničkim vrijednostima. Parovi ili male grupe predstavljaju svoje ˝liste vrijednosti˝ pred čitavom grupom, a svi sudionici mogu raspravljati o posljedicama odabira pojedine karijere ili posla.

Teorijska podloga: Sustav vrijednosti pojedinaca je strukturiran i hijerarhijski organiziran, te međusobno povezan sustav vrijednosti. Te vrijednosti određuju sadržaje (konkretne vrijednosti) i sredstva (načine provedbe ili primjene tih vrijednosti u društvu) kojima se procjenjuju osobne ili društvene stvarnosti (odnosno kako se tumače i ocjenjuju), te reguliraju (odnosno održavaju) i mijenjaju (odnosno oblikuju). Sustav vrijednosti je, među ostalim, dio cjelokupne motivacijske baze pojedine osobe, ali istovremeno i sam izvor motivacije. Sustav vrijednosti pojedinca oblikuje se kao rezultat životnih iskustava i socijalizacije u društvu. Na taj način sustavi vrijednosti reguliraju i upravljaju ponašanjem pojedinaca i grupa. Oni stoga ne sadržavaju samo standarde odabira pojedinih alternativa u određenoj društvenoj situaciji, već i standarde cjelokupnog sustava vrijednosti pojedinog društva. Vrijednosti imaju značajan utjecaj na naš životni stil, izbor karijere i karijerne planove. Vrijednosti su često implicitne , čak se ne izražavaju ili ne promišljamo o njima, no ipak uvelike određuju naše živote.

Cilj: Osvještavanje i promišljanje o vlastitom sustavu vrijednosti kao i osvještavanje djelovanja sustava vrijednosti na odabir karijere.

Izvor: Rabenstein, Reinhold/Reichel, René/Thanhoffer, Michael (2001.b): Das Methoden-Set, 2. Themen bearbeiten, 11. izdanje. Münster, 2.C 20.

Opis: Svakom sudioniku se podijeli radni list "Razmjena vrijednosti", na kojem prvo ocjenjuju pet najvažnijih vrijednosti koji imaju značajan utjecaj na način odabira životnog stila, a time i na način planiranja karijere. Nakon pojedinačnog rada, sudionici u parovima pronalaze konsenzus o zajedničkim vrijednostima te ih ocjenjuju na skali od 1 do 5. Tijekom ocjenjivanja trebali bi iznijeti argumente kako bi sugovornika uvjerili u ispravnost vlastite ocjene vrijednosti. Zatim, u malim grupama od 3 do 5 osoba, sudionici pokušavaju postići konsenzus oko zajedničkog ocjenjivanja, odabirući ponovno samo pet vrijednosti koje će ocijeniti. Nadalje, parovi i male grupe predstavljaju ocjene koje su pridodali pojedinim vrijednostima čitavoj grupi. Trener bilježi odabrane vrijednosti obilježavajući ih naljepnicama (točkama) na panou ili prezentacijskoj ploči. Na taj način svi sudionici mogu vidjeti koje su vrijednosti najvažnije čitavoj grupi, a koje se uopće nisu spominjale. Osim vrijednosti važnih grupi, trener također može pokrenuti temu tabua, odnosno područja koja nisu spomenuta, a time i raspravu o tome zašto su ona manje važna. Na kraju susreta, grupa može razgovarati o posljedicama odabira karijere ili posla sukladno sustavima vrijednosti.

Materijali: Radni list "Razmjena vrijednosti", olovke, A4 papir, prezentacijska ploča i flomasteri za prezentacijsku ploču, kartice, naljepnice u obliku točaka.

Komentar: Rad u manjim grupama koristan je kada su grupe sudionika velike, te može poslužiti kao međukorak između rada u parovima i rasprave u čitavoj grupi, no nije neophodan. U slučaju kada se kao

rezultat grupnog rada pojave vrijednosti snažno povezane s određenom grupom zanimanja (npr. socijalni radnici trebaju biti otvoreni za potrebe društva; njegovateljice starijih i nemoćnih osoba znaju o starijima trebaju znati kako biti "od pomoći") upitno je može li se raspravljati o tabuima bez otpora grupe.

Savjet: Čitava grupa također može razgovarati o tome koje su još vrijednosti važne sudionicima, a koje se nisu spomenule tijekom rada.

Glavna tema: Rješavanje otpora, konflikata, frustracija i odbijanja, metode za osnaživanje samoodgovornosti grupe i pojedinaca

Vrsta vježbe: Rad u maloj grupi, individualni rad, grupni rad

Ciljna skupina: Osobe s radnim iskustvom, starije osobe, osobe koje se vraćaju na tržište rada, nezaposleni odrasli

Trajanje: 1:00

2.4. Profesionalno informiranje, upravljanje informacijama, profesionalno usmjeravanje na tržištu rada

2.4.1. 100 (200 ili 300) novih poslova i poslovnih ideja

Naslov: 100 (200 ili 300) novih poslova i poslovnih ideja

Kratki opis: Sudionici sami ili u malim grupama (idealno do 6 sudionika) osmišljavaju ideje za nove poslove i poslovne mogućnosti. Na kraju vježbe, svaka grupa naglas čita svoje ideje. Trener izrađuje preslike zapisanih ideja za sve sudionike.

Teorijska podloga: Sudionici tečajeva profesionalnog usmjeravanja često se zadržavaju u okviru ustaljenih obrazaca mišljenja, najčešće zbog vlastitih obrazaca i iskustava, ali i nedostatka informacija. Stoga u potrazi za novim poslovnim mogućnostima i poslovnim idejama nije na odmet osmišljavati ideje zajedno s drugim osobama.

Cilj: Razvoj novih poslovnih mogućnosti i poslovnih ideja izvan granica "stvarnih" mogućnosti kako bi se ponovno moglo promišljati o "nemogućem".

Izvor: Kirsten, Rainer/Müller-Schwarz, Joachim (2000.): Gruppentraining. Ein Übungsbuch mit 59 Psycho-Spielen. Trainingsaufgaben und Tests. Hamburg, str. 56.

Opis: Na početku vježbe, sudionici se podijele u 2 ili 3 manje grupe, ovisno o veličini grupe (idealno do 6 sudionika u grupi). Svim sudionicima se podijeli list papira i olovka te dobivaju zadatak zapisati 3 nova posla ili poslovne ideje. Svaki list papira zatim se proslijedi ostaloj petorici/četvorici sudionika u pojedinoj grupi, tako da je do kraja vježbe list papira s idejama svih sudionika prošao kroz ruke svakoga od njih. Svaki od sudionika na list dodaje tri nove ideje. Na kraju vježbe na svakom listu papira bit će 18 ideja. Tada završava kruženje liste u grupi. Sve grupe (od 6 sudionika) zajedno osmislit će oko 108 novih poslova ili poslovnih ideja. Na kraju svaka grupa naglas čita ideje koje su osmislili. Trener izrađuje preslike svih ideja za sve sudionike.

Komentar: Ovom metodom osobi se omogućuje da sama promišlja i istovremeno dobije inspiraciju od ideja drugih sudionika. Svrha vježbe ogleda se u poticanju stvaralačkog razmišljanja, a prednost pisane metode osmišljavanja ideja jest što će sramežljivi sudionici na taj način također pridonijeti svojim idejama. Ključna odlika vježbe jest stvaralaštvo a sudionici ne moraju nužno biti u mogućnosti ostvariti navedene poslovne ideje.

Glavna tema: Profesionalno informiranje, upravljanje informacijama, profesionalno usmjeravanje u području zapošljavanja

Vrsta vježbe: Rad u maloj grupi

Ciljna skupina: Sve ciljne skupine

Trajanje: 1:30

2.4.2. Istraživanje o zanimanjima

Naslov: Istraživanje o zanimanjima

Kratki opis: Sudionici trebaju razmisliti i prikupiti ideje o tome kako doći do informacija o profilima zanimanja i tržištu rada. Svi zajedno s trenerom razmjenjuju svoje ideje. Zatim sudionici pronalaze informacije koje se odnose na odabrana zanimanja.

Teorijska podloga: Prije odabira obrazovnog programa/zanimanja važno je prikupiti što je više moguće različitih informacija o potencijalnim zanimanjima, sektorima zanimanja i tržištu rada. Na taj način se ideje i očekivanja vezana uz pojedina zanimanja mogu usporediti sa "stvarnim" uvjetima rada te učiniti sukladnim stvarnošću.

Cilj: Povećati sposobnost istraživanja o obrazovnim programima/zanimanjima i tržištu rada kao i širiti znanje o već razmatranim zanimanjima.

Izvor: Itinéraires Formation

Opis: Trener ukratko objašnjava svrhu ove vježbe, a nakon toga potiče grupu na smišljanje što više odgovora postavljajući pitanje: "Gdje mogu dobiti više informacija i doznati više o zanimanjima, sektorima zanimanja i tržištu rada?". Trener zapisuje ideje sudionika na prezentacijsku ili običnu ploču i na kraju dodaje vlastite ideje koje još nisu spomenute. Važno je da se ne spominju samo virtualna mjesta poput interneta, već i ona na koja sudionici mogu osobno otići (npr. centar za planiranje karijere, knjižnice itd.). Ukoliko su sudionici već i donijeli odluku vezanu uz odabir prvog zanimanja, preporuča se istražiti i proučiti zanimanja u malim grupama ili samostalno. Nakon istraživanja, informacije o pojedinim zanimanjima se prikupljaju i prezentiraju čitavoj grupi, a sudionici razmjenjuju iskustva s procesom pretraživanja (gdje su naišli na uspjeh, što im je pomoglo itd.).

Materijali: Prezentacijske ploče, olovke

Komentar: Trener bi trebao potaknuti sudionike, osobito mlade, da posjete mjesta na kojima sami mogu dobiti više informacija o zanimanjima i tržištu rada, a kako bi izbjegli korištenje interneta kao jedinog izvora informacija. Međutim, kada je riječ o sudionicima koji imaju malo iskustva s internetom, trener bi ih trebao potaknuti da iskoriste mogućnosti traženja informacija upravo na taj način.

Glavna tema: Profesionalno informiranje, upravljanje informacijama, profesionalno usmjeravanje u području zapošljavanja

Vrsta vježbe: Rad u maloj grupi, samostalan rad

Ciljna skupina: Mladi i mlađe punoljetne osobe nakon završetka obrazovanja, mladi i mlađe punoljetne osobe pred odabirom karijere i obrazovanja, odrasli

Trajanje: 5:00

2.4.3. Izložba

Naslov: Izložba

Kratki opis: U grupama od 3 do 5 osoba, sudionici pripremaju "izložbu novih zanimanja/programa obrazovanja" koja istovremeno predstavlja područje odabranog zanimanja/programa obrazovanja te potiče posjetitelje izložbe da pokažu inicijativu.

Teorijska podloga: Vizualno primamljive, slikovne prezentacije kod ljudi potiču otvorenost, pozornost i znatiželju. Njima se prenose emocionalne poruke i istovremeno privlači pozornost. Osobito kod pojedinaca koji imaju negativno mišljenje (asocijacije uz pojmove) poput "profesionalno usmjeravanje/nezaposlenost/odabir karijere", prezentacije, slike i simboli čine prikladna sredstva kojima se ove teme mogu prikazati na aktivan i pozitivan način a omogućavaju otkrivanje "novih mogućnosti" kroz igru.

Cilj: Profesionalno usmjeravanje u području zapošljavanja, učenje o novim, do sada nepoznatim mogućnostima odabira zanimanja i obrazovnog programa.

Izvor: Rabenstein, Reinhold/Reichel, René/Thanhoffer, Michael (2001.b): Das Methoden-Set: 2. Themen bearbeiten. 11. izdanje. Münster, 2.B 31.

Opis: U grupama od 3 do 5 osoba, sudionici pripremaju "izložbu novih zanimanja/programa obrazovanja" koja istovremeno predstavlja odabrani profesionalni/obrazovni sektor te potiče posjetitelje izložbe da pokažu inicijativu. Sudionicima se podijeli potreban materijal za informiranje i prezentaciju.

Sudionici odlučuju koje zanimanje žele predstaviti unutar određenog sektora te na koji način žele organizirati svoje izložbene štandove. Za prezentaciju je potrebno koristiti aktivacijske "metode" i prezentacijske oblike. Ukoliko je potrebno, tijekom pripremne faze, trenera se može upitati za savjet.

Kontaktiranje s ostalim sudionicima, obilazak od jednog do drugog štanda, informiranje, pozivanje na izražavanje nečijeg stajališta i sudjelovanje, stjecanje uvida u određeno zanimanje, upijanje informacija svim osjetilima i poticanje na djelovanje - ono je što aktivira sudionike izložbe!

Naposlijetku sudionici razgovaraju o svojim dojmovima. Što im se urezalo u pamćenje? Kako su se osjećali tijekom vježbe? Trener zaokružuje vježbu sažetkom najvažnijih dojmova.

Materijali: Materijal za informiranje (brošure, članci, tekstovi itd.), plakati, prezentacijske ploče, pisani materijal itd.

Komentar: Uspjeh izložbe uvelike ovisi o interaktivnosti izložbenog štanda te o tome koliko dobro osobe koje su zadužene za štandove stupaju u kontakt i komuniciraju.

Glavna tema: Profesionalno informiranje, upravljanje informacijama, profesionalno usmjeravanje u području zapošljavanja

Vrsta vježbe: Rad u maloj grupi, grupni rad

Ciljna skupina: Sve ciljne skupine

Trajanje: 4:00

2.4.4. Alternativa ˝poslu iz snova˝

Naslov: Alternativa ˝poslu iz snova˝

Kratki opis: Pojedinačne kvalifikacije sudionika uspoređuju se s potrebama tvrtki koje su oglasile natječaj za pojedina radna mjesta. Ukoliko osobne kvalifikacije ne odgovaraju navedenim potrebama te su značajno drugačije od njih, sudionici zajedno kreću u potragu za alternativnim zanimanjima. U tu svrhu mogu koristiti materijal iz drugih vježbi ili ostale informacije vezane uz odabir zanimanja.

Teorijska podloga: Nakon što doznaju više o svojim ˝poslovima iz snova˝, ova vježba mladim sudionicima omogućuje stjecanje detaljnog uvida u potencijal i znanje kojima raspolažu u odnosu na navedeni posao. Stvaranje realne slike o sebi, ali i o uvjetima koje je potrebno zadovoljiti za određene poslove, važan su korak u osobnom razvoju, kao osnova za promicanje i upotrebu vlastitih snaga pojedinaca. Pronaći altenative željenim poslovima ujedno znači ostati otvoren prema novim iskustvima, a upravo to je izazov s kojim se osobe u radnom odnosu suočavaju tijekom čitavog radnog vijeka, na tržištu rada koje se sve brže razvija i mijenja.

Cilj: Pronalaženje alternativa ˝poslu iz snova˝.

Izvor: Braun, Barbara/Hoffmann-Ratzmer, Diana/Lindemann, Nicole/Mauerhof, Johannes (2007.): Die Job-Lokomotive. Ein Trainingsprogramm zur Berufsorientierung für Jugendliche. Weinheim und München: Juventa.

Opis: Ovoj vježbi trebala bi prethoditi vježba koja se bavi vještinama i interesima pojedinaca kao i njihovim očekivanjima vezanima uz ˝poslove iz snova˝. Sudionici, kroz korištenje prethodno prikupljenih informacija o zanimanjima te traženje prikladnih obrazovnih programa na internetu, uče oodgovarajućim zahtjevima posla. Zahtjevi mogu biti obrazovni (ocjene iz pojedinih predmeta), ali i oni vezani uz vještine i znanje (npr. izrada predmeta u obrtništvu ili umjetnosti, poznavanje rada na računalu, prostorne sposobnosti…).

Pojedinačne kvalifikacije sudionika uspoređuju se s potrebama tvrtki koje su oglasile natječaj za radno mjesto. Ukoliko osobne kvalifikacije ne odgovaraju navedenim potrebama te su značajno drugačije od njih, sudionici zajedno kreću u potragu za alternativnim zanimanjima. U tu svrhu mogu koristiti materijal iz drugih vježbi ili ostale relevantne informacije vezane uz odabir karijere/zanimanja i tržište rada. Sudionici zapisuju alternativna zanimanja. Ako ne posjeduju kvalifikacije koje su potrebne za strukovno obrazovanje, zapisuju druge mogućnosti.

Materijali: Računalo s pristupom internetu, informativni materijal o zanimanjima, papir, olovke; ispunjen list "Zahtjevi radnog mjesta" (vidi vježbu "Doznaj više o svom poslu iz snova") kojeg sudionici donose na radionicu zajedno sa svjedodžbama i ostalim relevantnim dokumentima.

Glavna tema: Profesionalno informiranje, upravljanje informacijama, profesionalno usmjeravanje u području zapošljavanja

Vrsta vježbe: Individualni rad

Ciljna skupina: Mladi i mlađe punoljetne osobe pred odabirom zanimanja/programa obrazovanja, mladi migranti koji trebaju odabrati zanimanje/program obrazovanja.

Trajanje: 1:00

2.4.5. Vještine i kvalifikacije tražene na tržištu rada

Naslov: Vještine i kvalifikacije tražene na tržištu rada

Kratki opis: Grupa se dijeli na 3 manje grupe. Svaka grupa radi na 3 vrste vještina/kvalifikacija, te sve zapisuju na kartice. Kako bi pomogao sudionicima, trener može donijeti novine s oglasima za posao. Članovi grupa zatim postavljaju kartice na pano ili magnetsku ploču kako bi ih pokazali ostalim sudionicima i raspravljali o njima.

Teorijska podloga: Za karijeru pojedinca, kao i za njegov osobni razvoj, vrlo je važno znati uskladiti osobne vještine, kvalifikacije i interese s njihovim mogućnostima praktične primjene na tržištu rada. Na taj se način mogu uskladiti osobne vještine/kvalifikacije sa zahtjevima obrazovnog područja ili tržišta rada. Zadovoljstvo na poslu ne utječe samo na radnu učinkovitost (koja je odraz motivacije i predanosti), već i na osobno dobrostanje kao i na obiteljski život, slobodno vrijeme i društveni život. Ukoliko se pojedinac bavi nečime u čemu pronalazi smisao, smanjuje se mogućnost pojavljivanja zdravstvenih problema (tjelesnih i psihičkih). Nadalje, zadovoljstvo poslom nije važno samo sa stajališta pojedinca, već i s gospodarskog i zdravstvenog stajališta. "Uspoređivanje kvalifikacija" osmišljeno je kako bi se usporedile vještine/kvalifikacije koje pojedinac posjeduje s vještinama/kvalifikacijama traženim na tržištu rada.

Cilj: Bolje upoznavanje vlastitih vrlina i mana, promišljanje o postojećim zahtjevima tržišta rada, provođenje "usporedbe kvalifikacija" uzimajući u obzir vlastite vještine i kvalifikacije (u kojoj mjeri vještine pojedinca odgovaraju kvalifikacijama traženim na tržištu rada?), osvještavanje ˝mekih˝ vještina pojedinca; izbjegavanje potencijalnog suočavanja s preopterećenošću.

Izvor: Razvile Martina Schubert i Karin Steiner za mjeru „Jobcoaching für AkademikerInnen“ Javnog zavoda za zapošljavanje, Austrija, 2000. In: Egger, Andrea/Simbürger, Elisabeth/Steiner, Karin (2003.): Berufsorientierung im Fokus aktiver Arbeitsmarktpolitik. In: Arbeitsmarktservice Österreich (ed.): Izvješće Javnog zavoda za zapošljavanje, Austrija, 37 (16, 51, 53–54, 67–68, 70). Wien, str. 53.

Opis: Grupa se dijeli na 3 manje grupe. Svaka grupa radi na 3 vrste vještina:

1. kvalifikacije stečene kroz redovno obrazovanje
2. naknadno stečene kvalifikacije
3. ˝meke˝ vještine (društvene i osobne kompetencije)

Vještine i kvalifikacije se zapisuju na kartice. Kako bi pomogao sudionicima, trener može donijeti novine s oglasima za posao. Članovi grupa zatim postavljaju kartice na pano ili magnetsku ploču kako bi ih pokazali drugim sudionicima te raspravljali o njima.

Materijali: Kartice, pano, magnetska ploča, novine s oglasima za radna mjesta.

Komentar: Vježba sudionicima pomaže promisliti o kvalifikacijama traženim na tržištu rada. Potiče ih da razmisle o tome u kojoj mjeri se njihove vještine i kvalifikacije podudaraju s vještinama i kvalifikacijama traženim na tržištu rada. Na taj način se vještine i kvalifikacije uspoređuju na razini pojedinca sa svrhom osvješćivanja u kojoj mjeri sudionici zadovoljavaju postavljene uvjete. Uspješnom usporedbom može se izbjeći frustracija i osjećaj prevelikih zahtjeva naspram pojedinca. Osjećaj preopterećenosti zahtjevima postaje problem kada se određeni cilj želi postići zbog prestiža ili prihoda, no to nije moguće postići zbog nedostatka vještina i interesa (posljedice: izostanak uspjeha, frustracija).

Glavna tema: Profesionalno informiranje, upravljanje informacijama, profesionalno usmjeravanje u području zapošljavanja

Vrsta vježbe: Rad u maloj grupi

Ciljna skupina: Sve ciljne skupine

Trajanje: 1:00

2.4.6. Donošenje odluke o izboru zanimanja : uvodna vježba I - zahtjevi radnog mjesta

Naslov: Sustav ljevka pri donošenju odluke o izboru zanimanja/obrazovnog programa: uvodna vježba I - zahtjevi radnog mjesta

Kratki opis: Sudionici u malim grupama zapisuju ˝poslove iz snova˝ na prezentacijsku ploču te poslovima dodjeljuju potrebne vještine te uobičajene radne uvjete.

Teorijska podloga: Svako zanimanje zahtijeva različite vještine i kvalifikacije. Nisu svi ljudi jednako kompetenctni za obavljanje svih poslova. Ambicije vezane uz pojedina zanimanja trebaju biti u skladu sa znanjem, vještinama i jakim stranama pojedinca. Ukoliko pojedinac nastavlja slijediti ambicije koje prelaze vlastite sposobnosti, postoji mogućnost neuspjeha i frustracije. Zbog toga je potrebno što ranije tijekom profesionalnog razvoja provjeriti jesu li očekivanja vezana uz "posao iz snova" realna.

Cilj: Provjeravanje jesu li očekivanja vezana uz "posao iz snova" realna.

Izvor: Frass, Bernhard/Groyer, Hans (1993.): Berufsplanung ist Lebensplanung. Eine Anleitung zur Berufsfindung für 10- bis 15jährige in Form eines durchorganisierten, systematisch aufgebauten Berufsfindungsprozesses. Volume 1. Wien, pp. 47/85.

Opis: Sudionici u malim grupama od 4 do 6 osoba na prezentacijsku ploču zapisuju svoje ˝poslove iz snova˝ te im dodjeljuju potrebne vještine i uobičajene radne uvjete (npr. prekovremeni rad, rad u smjenama, rad na normu). Prezentacijske ploče tada se predstavljaju čitavoj grupi te ih, ukoliko je potrebno, drugi sudionici ili trener nadopunjavaju. Nakon toga trener može upitati sudionike koje od spomenutih radnih uvjeta (i zanimanja) bi sami odabrali.

Materijali: Preslike materijala (vidi dokument u privitku), prezentacijske ploče.

Komentar: Zanimanja su vrlo često povezana s idealiziranim idejama i očekivanjima. Idealiziranje je najčešće rezultat klišeja i nepoznavanja realnih radnih uvjeta. Ova vježba namijenjena je propitivanju i otklanjanju stereotipa koji se odnose na "poslove iz snova". Na taj način energija usmjerena na ostvarivanje realnih ambicija u karijeri može se pravilno usmjeriti (u skladu s vještinama i sklonostima pojedinca).

Savjet: Trener kao drugu mogućnost izvođenja vježbe može ponuditi primjere poslova.

Glavna tema: Profesionalno informiranje, upravljanje informacijama, profesionalno usmjeravanje u području zapošljavanja

Vrsta vježbe: Rad u maloj grupi, grupni rad

Ciljna skupina: Mladi i mlađe punoljetne osobe pred odabirom karijere i obrazovanja

Trajanje: 2:00

2.4.7. Donošenje odluke o izboru zanimanja: uvodna vježba II - intervju sa stručnjacima

Naslov: Donošenje odluke o izboru zanimanja: uvodna vježba II - intervju sa stručnjacima

Kratki opis: Sudionici u paru trebaju pronaći osobe koje će intervjuirati na temu odabira karijere i praktičnog iskustva.

Teorijska podloga: Utvrđivanje ciljeva koje želite postići u karijeri jedno je od središnjih aspekata profesionalnog usmjeravanja. Razmišljanje o tome kojim se zanimanjem baviti te što moraju činiti kako bi postigli taj cilj potrebno je kako bi mogli usmjereno djelovati. Zbog toga je nužno znati koje su kvalifikacije tražene na tržištu rada kako bi mogli procijeniti do koje mjere potencijal i sposobnosti pojedinca odgovaraju zahtjevima tržišta rada. Samo će ona osoba koja zna koje kvalifikacije, potencijale, vještine i interese treba posjedovati za željeni posao moći prepoznati vlastite sklonosti za taj posao te znati ostvariti cilj.

Cilj: Učenje o različitim zanimanjima u praksi; provjeravanje jesu li očekivanja vezana uz "posao iz snova" realna.

Izvor: Frass, Bernhard/Groyer, Hans (1993.): Berufsplanung ist Lebensplanung. Eine Anleitung zur Berufsfindung für 10- bis 15jährige in Form eines durchorganisierten, systematisch aufgebauten Berufsfindungsprozesses. Volume 1. Wien, str. 48; Winkler, Norbert (2000.): Berufliche Mobilität (4.1, 6f, 13). In: Bundesministerium für Wissenschaft und Kunst (ed.): Materialien zur Berufsorientierung, 4. Wien, str. 62.

Opis: Sudionici u paru moraju pronaći osobe (uz pomoć trenera) koje će intervjuirati na temu odabira karijere i praktičnog iskustva. U tu svrhu mogu koristiti vodič za intervjue koji se nalazi u privitku. Glavne natuknice iz provedenih intervjua zapisuju se na plakate. Na taj način svi sudionici mogu pročitati što su o intervjuima zapisali ostali te postaviti pitanja. Nadalje, sudionici mogu izraditi profile zanimanja koji pokrivaju sljedeće aspekte:

1. Opis zanimanja
2. Detaljan opis zadataka koje treba obavljati
3. Tjelesni uvjeti
4. Psihološki uvjeti
5. Socijalne vještine
6. Radno vrijeme
7. Mogućnost zarade
8. Razvoj obrazovanja, mogućnosti daljnje edukacije ili napredovanja
9. Mogućnosti zapošljavanja - položaj na tržištu rada

Materijali: Plakati, preslike materijala.

Komentar: Vježba je namijenjena stjecanju uvida u različita područja zanimanja kroz intervjuiranje osoba koje su stručne na tim područjima. Izrađivanjem određenih profila zanimanja i poslova sudionici bi trebali postati svjesni vlastitih vještina i ciljeva koje žele postići u karijeri. Potiče ih se na razmišljanje o tome kako bi trebao izgledati njihov budući posao kako bi zadovoljili svoja očekivanja. Isto tako, trebali bi razmisliti imaju li potrebni potencijal.

Savjet: Treneri se moraju pobrinuti da sudionici za intervjue odaberu osobe različitih zanimanja.

Glavna tema: Profesionalno informiranje, upravljanje informacijama, profesionalno usmjeravanje u području zapošljavanja

Vrsta vježbe: Rad u paru, razgovori za posao, grupni rad

Ciljna skupina: Mladi i mlađe punoljetne osobe pred odabirom karijere i obrazovanja, mladi i mlađe punoljetne osobe nakon završetka obrazovanja, odrasli

Trajanje: 2:00

2.4.8. Pitajte stručnjaka

Naslov: Pitajte stručnjaka

Kratki opis: U malim grupama sudionici smišljaju pitanja koja bi voljeli postaviti pozvanim stručnjacima (npr. osobnim savjetnicima, savjetnicima za profesionalno usmjeravanje itd.) Zatim postavljaju pitanja stručnjacima te slijedi rasprava.

Teorijska podloga: Postavljanje pitanja pomaže pojedincu da postane svjestan svoga neznanja. Ispravne informacije može dobiti samo ako postavi pitanja.

Cilj: Intervjuiranje stručnjaka, učenje o zanimanjima, svjesnije i određenije traženje informacija.

Izvor: Rabenstein, Reinhold/Reichel, René/Thanhoffer, Michael (2001.b): Das Methoden-Set: 2. Themen bearbeiten. 11. izdanje Münster, 2.B 27.

Opis: U svrhu ove vježbe potrebno je pozvati jednog ili više stručnjaka ovisno o potrebama određene ciljne skupine (npr. osobni savjetnici, savjetnici za profesionalno usmjeravanje).

Sudionici se prvo podijele u male grupe od 4 do 5 osoba. Svaka mala grupa osmišljava 5 do 10 pitanja koja bi voljela postaviti stručnjaku(cima) (trajanje: 30 - 60 minuta, ovisno o veličini grupe i broju stručnjaka).

Zatim slijedi razgovor kroz izmjenu pitanja i odgovora; trener ima ulogu moderatora.

Nakon toga, čitava grupa razgovara o rezultatima intervjua te izvodi zaključke.

Druga mogućnost: sudionici sami uspostavljaju kontakt sa stručnjacima koje su pozvali na razgovor (iz svojeg kruga poznanika, profesionalnih organizacija, savjetničkih kuća u području ljudskih resursa itd.) Trener im pruža podršku u uspostavljanju kontakata ili pripremajući ih za razgovor.

Materijali: pozvani stručnjaci, papir, olovke

Komentar:
Već u pripremnoj fazi sudionici bi trebali odlučiti tko će postaviti koje pitanje stručnjacima. Na taj način će izbjeći isprekidanost tijeka izmjene pitanja i odgovora.

Glavna tema: Profesionalno informiranje, upravljanje informacijama, profesionalno usmjeravanje u području zapošljavanja

Vrsta vježbe: Rad u maloj grupi, grupni rad

Ciljna skupina: Sve ciljne skupine

Trajanje: 2:00

2.4.9. Dan u životu studenta ili osobe koja radi posao mojih snova

Naslov: Dan u životu studenta ili osobe koja radi posao mojih snova

Kratki opis: U malim grupama od 2 ili 3 osobe, sudionici odabiru zaposlenu osobu ili studenta te uz pomoć rasporeda sati utvrđuju kako izgleda uobičajeni dan odabrane osobe. Sudionici čitavoj grupi predstavljaju što su zaključili te zapisuju rezultate na prezentacijsku ploču.

Teorijska podloga: Pojedinci mogu poslužiti kao izvor iskustava i već odabranih načina djelovanja. Konteksti tih iskustava i djelovanja sežu u životno okruženje koje pruža cjelovit pregled mogućih prilika za djelovanje i realizaciju (usp. "Tematske podsjetnice"). Interakcija pojedinca (ego) s drugim pojedincem (alter ego) omogućava pojedincima u interakciji sagledavanje stvari izvan njihovih životnih okruženja. Usvajanjem međusobnog načina sagledavanja (stavljajući se u položaj "drugog ja") otvara se mogućnost stjecanja uvida u životna okruženja drugih, učenja o drugima iz njihovih iskustava i obrazaca ponašanja, a time i širenja vlastitih vidika - bez trošenja puno vremena. Vježba je osmišljena na način kojim se pojedincu otvaraju nova gledišta dok uči o drugim načinima djelovanja i odgovarajućoj prilagodbi ponašanja prema potrebama.

Cilj: Učenje o drugim iskustvima usvajajući drugo gledište; učenje o različitim dnevnim rutinama u svijetu rada i zaposlenja; razrada teme "obrazovanje i edukacija nasuprot kvalifikaciji".

Izvor: Rathmanner, Elisabeth/Hodics, Heinz/Moldan, Sabine/Sauer, Helga (2005.). In: Bundesministerium für Wissenschaft und Kunst (ed.): Materialien zur Berufsorientierung, 3. Alle Wege stehen offen. Wien, pp. 1f, 6ff, 9.1

Opis: U malim grupama od 2 ili 3 osobe, sudionici odabiru zaposlenu osobu ili studenta te uz pomoć rasporeda sati utvrđuju kako izgleda uobičajeni dan odabrane osobe. Detaljno bilježe kako je organizirano vrijeme te osobe. Zatim na temelju bilješki razrađuju koji su nedostaci i prednosti u oba područja (poslovnom i obrazovnom). Važno je da se osvrnu i na potrebne vještine te stavove prema poslu. Među ostalim, mogu se dobiti odgovori na sljedeća pitanja:

- Što mi je kao studentu/zaposlenoj osobi potrebno kako bi mi dan bio uspješan?
- Koje su mi vještine potrebne?
- Kada student/zaposlena osoba može dan smatrati uspješnim?
- Kako izgleda uobičajena godina u ovom profesionalnom/obrazovnom području?
- Koliko slobodnog vremena imam?
- Kako ću organizirati svoje slobodno vrijeme? Itd.

Sudionici čitavoj grupi predstavljaju što su zaključili te zapisuju rezultate na prezentacijsku ploču. Na taj način svaki sudionik može izraditi slijed dnevnih rutina zaposlenih ljudi i onih koji pohađaju visokoškolsko obrazovanje. Cilj je razraditi prednosti i nedostatke rada ili daljnjeg obrazovanja te ih raspraviti s osobama koje gostuju u grupi.

Materijali: Trener poziva pozvane goste (studente, zaposlene osobe itd.); (Materijali, prezentacijske ploče).

Komentar: Ova metoda osmišljena je na način kojim bi se usporedio slijed razvoja "zanimanja" i "obrazovanja" te promišljanja o osobnim sklonostima prema njima. Razradom dnevnih rutina, sudionici mogu naučiti o odgovarajućoj prilagodbi ponašanja prema potrebi (npr. koncentracija, izdržljivost, brzo shvaćanje kod učenja itd.).

Savjet: Trener može pozvati pozvane goste (studente, zaposlene osobe itd.) na temelju ciljeva koje sudionici žele postići u karijeri. Zbog toga je potrebno da trener unaprijed zna koji su ciljevi u karijeri

sudionika (za ostale metode vidi " Profesionalno informiranje, upravljanje informacijama, profesionalno usmjeravanje u području zapošljavanja ").

Glavna tema: Profesionalno informiranje, upravljanje informacijama, profesionalno usmjeravanje u području zapošljavanja

Vrsta vježbe: Rad u maloj grupi, grupni rad.

Ciljna skupina: Osobe koje mijenjaju posao, osobe u tijeku ponovnog profesionalnog usmjeravanja, mladi i mlađe punoljetne osobe pred odabirom karijere i obrazovanja.

Trajanje: 2:00

2.4.10. Da sam karijerni savjetnik

Naslov: Da sam karijerni savjetnik

Kratki opis: Sudionici u parovima igraju scenu koja prikazuje savjetovanje za razvoj karijere. Zatim svaki sudionik pokušava prikupiti informativni materijal o karijeri koju je njegov partner trenutno odabrao. Parovi zajedno pregledavaju prikupljeni materijal te raspravljaju o njemu.

Teorijska podloga: Nastojanje pojedinaca da dugoročno postignu više ciljeve te određeni položaj u društvu naziva se "životno planiranje". Načini na koji se ti ciljevi mogu postići prepoznaju se kao "životni putevi" te se razlikuju svojim tijekom i razvojem, ovisno o događanjima i odlukama koje im prethode. Ova vježba osmišljena je tako da sudionicima prikaže različite puteve kojima mogu doći do svojih ciljeva. Putevi nisu uvijek lagani. K cilju nas često vodi trnoviti put.

Cilj: Istraživanje karijernih mogućnosti; prepoznavanje potencijalnih slijepih ulica; rad na ambicijama u karijeri, prepoznavanje proturječnosti.

Izvor: Bican-Zehetbauer, Margarete/Kender, Hannelore (2001.). In: Bundesministerium für Wissenschaft und Kunst (ed.): Materialien zur Berufsorientierung, 5. Lebensläufe haben (K)ein Geschlecht (18.1., 20.1, 39). Wien, 18.1.

Opis:
Prvi dio: sudionici u parovima izvode scenu savjetovanja za razvoj karijere. Prvo provode intervju s partnerom kako bi saznali koje su njegove trenutne ambicije u karijeri, kao i osobni stavovi i očekivanja. Svakom sudioniku podijeli se upitnik sa sljedećim pitanjima:

- Koje zanimanje Vas trenutno zanima?
- Kakvo vam je obrazovanje za njega potrebno? Koliko traje?
- Koje uvjete trebate ispunjavati?
- Na kojim radnim mjestima ćete moći raditi s tim kvalifikacijama?
- Navedite ona područja u kojima trenutno ne biste htjeli raditi.
- Koliko ćete otprilike naučiti?
- Koja zanimanja su povezana s odabranim?
- Koje su daljnje mogućnosti obrazovanja?
- Postoje li mogućnosti za promaknuće na ovom području?
- Koje je uobičajeno radno vrijeme u ovom zanimanju?
- Želite li jednoga dana imati partnera i živjeti zajedno s njim? Želite li djecu? Tko će se brinuti o djeci?
- Zamislite da se Vi i partner rastanete. Na koji način ćete organizirati brigu za djecu?
- Mislite li da će Vam ovaj posao omogućiti dovoljno vremena da se brinete za djecu?
- Kako biste htjeli provoditi slobodno vrijeme?
- Podudaraju li se Vaše zamisli vezane uz poslovni i osobni život ili ćete se nečega morati odreći?

Nakon intervjua svaki od sudionika nastoji prikupiti informativni materijal o karijeri koju je njegov partner trenutno odabrao. (Napomena: ovo se osobito odnosi na ona pitanja na koja partner nije odgovorio na zadovoljavajući način.) Osim pisanog materijala, sudionicima se dijele brojevi telefona različitih centara za informiranje i savjetovanje o karijerama te ostalih lokalnih centara za profesionalno savjetovanje kod kojih se mogu informirati.

Drugi dio: U ovom djelu sudionici pregledavaju prikupljeni materijal te raspravljaju o njemu s partnerima. Zatim svaki od njih na plakatu predstavlja karijeru koju je odabrao. Njihov zadatak je da nacrtaju put s različitim stanicama, križanjima, slijepim ulicama, preprekama itd.

Plakati se postavljaju u učionici kako bi ih drugi sudionici mogli vidjeti. Na kraju se može povesti razgovor, primjerice o sljedećim pitanjima (faza razmatranja):

- Kod kojih zanimanja postoji više putova, a za koja samo jedan?
- Kod kojih kvalifikacija se otvaraju različite poslovne mogućnosti, a kod kojih samo nekoliko?
- Kod kojih zanimanja postoji veliki broj mogućnosti za obrazovanje?
- S kojim zanimanjima zarađujete dovoljno kako biste mogli platiti sve potrebe za djecu i aktivnosti slobodnoga vremena?

Materijali: Upitnici, plakati, pribor za pisanje; ako je potrebno fotografije, brošure, isječci iz novina.

Komentar: Cilj vježbe je pronaći veliki broj mogućnosti za odabrano zanimanje; odnosno sudionici bi na "svoje plakate" također trebali nacrtati puteve koje su drugi sudionici odbili.

Umjesto na osobnim ambicijama vezanima uz karijeru, sudionici također mogu vježbati na zanimanjima koje je odabrao trener ili koje su izvukli iz predloženih zanimanja.

Savjet: Sudionici svoje plakate mogu osmisliti na način koji žele te pri tome koristiti različite materijale (npr. fotografije, materijale iz brošura itd.).

Glavna tema: Profesionalno informiranje, upravljanje informacijama, profesionalno usmjeravanje u području zapošljavanja

Vrsta vježbe: Individualni rad, rad u paru, igra uloga ili simulacija situacije, grupni rad

Ciljna skupina: Sve ciljne skupine

Trajanje: 3:00

2.4.11. Idealno radno okruženje

Naslov: Idealno radno okruženje

Kratki opis: Sudionicima se podijele radni listovi sa pitanjima o kojima trebaju razmisliti. Na temelju tih pitanja sudionici određuju prioritete i predstavljaju ih u kružnom obliku na zasebnom listu papira ili papiru za prezentacijsku ploču.

Teorijska podloga: Posao nije važan samo zato što nam omogućuje preživljavanje, već i zbog toga što utječe na oblikovanje naših života. Ovo je prije svega vidljivo s protekom vremena, s obzirom na to da radno vrijeme oduzima značajan dio u životu osobe koja živi na Zapadu. Osim ekonomskih, kroz rad se zadovoljavaju i potrebe za uspostavljanjem osjećaja za identitet, ispunjavanjem života i ostvarivanjem kontakata s drugima. Zadovoljstvo odabranim poslom ovisi o individualnim interesima i sklonostima, ali i o uvjetima rada i uvjetima koji su potrebni za obavljanje posla.

Cilj: Sudionici razmišljaju o tome koji su radni uvjeti u kojima bi ubuduće voljeli raditi. Sudionici bi trebali poslušati "glas u sebi" i promisliti o tome kako bi trebala izgledati njihova karijera ili zanimanje kako bi zadovoljilo sve njihove želje. Vježba se temelji na ideji da se jasno utvrđenim ciljevima povećava mogućnost postizanja tih ciljeva, a time i buduće zadovoljstvo poslom.

Izvor: Bican-Zehetbauer, Margarete/Kender, Hannelore (2001.). In: Bundesministerium für Wissenschaft und Kunst (ed.): Materialien zur Berufsorientierung, 5. Lebensläufe haben (K)ein Geschlecht. Wien, str. 39; Winkler, Norbert (2000.): Berufliche Mobilität. In: Bundesministerium für Wissenschaft und Kunst (ed.): Materialien zur Berufsorientierung, 4. Wien, str. 57.

Opis: Sudionicima se podijele radni listovi sa sljedećim pitanjima o kojima moraju sami razmisliti – bez obzira na to kako ocjenjuju osobne mogućnosti u stvarnosti:

- Želim li biti zaposlen ili samozaposlen?
- Želim li stalno ili klizno radno vrijeme?
- Želim li obavljati ustaljen posao ili posao koji postavlja nove izazove?
- Želim li sam donositi odluke ili raditi prema detaljnim uputama?
- Želim li raditi s klijentima, dobavljačima i partnerskim tvrtkama ili mi više odgovara rad iza zidova ureda?
- Želim li komunicirati, razgovarati telefonom, pregovarati i prodavati ili radije raditi sam na rješavanju poteškoća?
- Volim li planirati ili provoditi planove (koje su drugi donijeli)?
- Želim li raditi u velikoj ili maloj tvrtci?
- Koliko moram zarađivati za život?
- Koliko bih trebao zarađivati kako bih lagodno živio?
- Želim li posao s dobrim mogućnostima za napredovanje?

Na temelju tih pitanja sudionici određuju prioritete i predstavljaju ih u kružnom obliku na zasebnom listu papira ili papiru za prezentacijsku ploču. Prioritet koji je na vrhu zauzima najveći dio kruga, a onaj na dnu najmanji. Nevažne stvari se uopće ne spominju. Sudionici imaju 20 minuta za završavanje zadatka. Nakon pojedinačnog rada rezultati se pokazuju grupi na prezentacijskoj ploči.

Mogućnost 1. Sudionici mogu izraditi prijateljski krug i ljuti krug ovisno o temi rada.
Mogućnost 2. Vježba na temu posla iz snova pojednca može se izvesti na način da se prijeđu granice stvarnih ograničenja kako bi se pojedinci približili svojim snovima. Ovo je osobito preporučljivo u slučajevima u kojima sudionici smatraju da su njihove mogućnosti odabira zanimanja ograničene zbog razine obrazovanja ili starosne dobi. U PDF dokumentu u privitku nalazi se primjer kruga prioriteta.

Materijali: Radni list s pitanjima.

Komentar: Vrlo velike grupe (>12 sudionika) mogu se podijeliti u dvije grupe kako prezentacije ne bi predugo trajale.

Glavna tema: Profesionalno informiranje, upravljanje informacijama, profesionalno usmjeravanje u području zapošljavanja

Vrsta vježbe: Individualni rad, grupni rad

Ciljna skupina: Mladi i mlađe punoljetne osobe pred odabirom karijere i obrazovanja, mladi i mlađe punoljetne osobe nakon završetka obrazovanja

Trajanje: 1:30

2.4.12. Moji interesi

Naslov: Moji interesi

Kratki opis: Sudionici na plakat zapisuju zanimanja koja ih zanimanju te njihove prednosti i nedostatke. Čitava grupa zatim razgovara o tome što su zapisali.

Teorijska podloga: Odabir zanimanja je proces koji obuhvaća razmatranje, istraživanje, ispitivanje, odustajanje te ponovno razmatranje karijere itd. To je kontnuirani "proces reduciranja" interesa i

očekivanja sve do donošenja odluke o području obrazovanja/zanimanja koje najviše odgovara interesima i očekivanjima pojedinca. Ova vježba je osmišljena s ciljem identificiranja interesa pojedinca kako bi mogao donijeti odluku o tome koje zanimanje uzeti u obzir, a koje ne.

Cilj: Skratiti popis željenih poslova, pomoći sudionicima da shvate što im se kod odabranih zanimanja sviđa, a što ne.

Izvor: Glaubitz, Uta (1999.): Der Job, der zu mir passt. Das eigene Berufsziel entdecken und erreichen. Frankfurt/New York, str. 64f.

Opis: Sudionici na list papira ili plakat zapisuju zanimanja koja ih zanimaju te izrađuju tri stupca kako slijedi - "zanimanje", "Što mi se kod njega posebno sviđa?", "Što mi se ne sviđa?". Prvo upisuju zanimanja koja su im pala na pamet tijekom promišljanja o profesionalnoj karijeri. Na kraju sudionici odabiru i flomasterom u boji podvlače ona zanimanja kod kojih im se sviđa najveći broj elemenata, a ne sviđa najmanji.

Materijali: Plakati, papir, pribor za pisanje.

Glavna tema: Profesionalno informiranje, upravljanje informacijama, profesionalno usmjeravanje u području zapošljavanja

Vrsta vježbe: Individualni rad

Ciljna skupina: Mladi i mlađe punoljetne osobe pred odabirom karijere i obrazovanja, mladi i mlađe punoljetne osobe nakon završetka obrazovanja, mladi migranti koji trebaju odabrati karijeru ili obrazovanje

Trajanje: 4:00

2.4.13. Gospodin predsjednik traži tjelohranitelja

Naslov: Gospodin predsjednik traži tjelohranitelja

Kratki opis: Ova vježba bi trebala potaknuti sudionike da razmisle o činjenici da zanimanja zahtijevaju određene kvalifikacije i sklonosti. Za uvod u temu poslužit će zanimanja tjelohranitelja i modela. Sudionici moraju razmisliti o kvalitetama koje tjelohranitelj i model trebaju za obavljanje posla.

Teorijska podloga: Mnoga zanimanja postavljaju puno više izazova i zahtijevaju mnogo više truda nego što to javnost pretpostavlja. Mladi često riskiraju prilično nekritičkim zamišljanjem uobičajenih slika iz različitih medija. Tako se, primjerice, javne osobe prikazuju kao vrijedne imitiranja od strane mladih ljudi, koji u većini slučajeva nisu svjesni svih posljedica njihovog položaja. Koristeći primjere tjelohranitelja i modela, sudionici propituju uvjete, sklonosti i posljedice koje prate imidž ovih zanimanja - uzimajući također u obzir stereotipove vezane uz muškarce i žene.

Cilj: Razrada teme uvjeta i sklonosti potrebnih za ostvarivanje karijere.

Izvor: Schabacker-Bock, Marlis/Marquard, Markus (2005.): Von der Schule in den Beruf, Trainingsmaterial zur Berufsvorbereitung von HauptschülerInnen, str. 27; adapted by abif.

Opis: Ova vježba bi trebala potaknuti sudionike da razmisle o činjenici da zanimanja zahtijevaju određene kvalifikacije i sklonosti. Za uvod u temu poslužit će zanimanja tjelohranitelja i modela. Sudionici trebaju razmisliti o kvalitetama koje tjelohranitelj i model trebaju za obavljanje posla. Za početak, formiraju se 4 grupe te odabiru među 4 uloge:

- Predsjednik traži tjelohranitelja
- Tjelohranitelj traži posao
- Modna agencija traži model za naslovnicu
- Model traži ugovor za dobar posao

Materijali: Preslike radnih listova (vidi PDF dokument u privitku), olovke.

Komentar: Ova igra koristi stereotipe vezane uz rod. Dva zanimanja (tjelohranitelja i modela) imaju klišejizirani imidž. No, iako se rad s ova dva poslovna profila mladima čini zabavnim, trener pomoću ove metode može krenuti u važnu fazu uvoda. Rodne stereotipe je, međutim, potrebno spomenuti u grupnoj raspravi. Igra se također može izvesti s bilo kojim drugim zanimanjem ili s obrnutim ulogama (muški model, žena tjelohranitelj).

Glavna tema: Profesionalno informiranje, upravljanje informacijama, profesionalno usmjeravanje u području zapošljavanja

Vrsta vježbe: Rad u maloj grupi, grupni rad

Ciljna skupina: Mladi i mlađe punoljetne osobe pred odabirom karijere i obrazovanja, mladi migranti koji trebaju odabrati karijeru ili obrazovanje

Trajanje: 0:45

2.4.14. Predrasude o zanimanjima

Naslov: Predrasude o zanimanjima

Kratki opis: Trener i sudionici pripremaju igru uloga na temu "Prve minute u radnom danu pripravnika" o najpopularnijoj i najmanje popularnoj grupi zanimanja. U prvoj igri uloga trener igra ulogu šefa, a u drugoj tu ulogu preuzimaju sudionici. U drugom slučaju, može se dogoditi da mladi pokažu prilično malo znanja o zadacima šefa u odabranom profesionalnom području te u prvi plan dolaze predrasude.

Teorijska podloga: Mladi često ne raspolažu znanjem o zadacima koje trebaju obavljati u određenim sektorima zanimanja. Zbog nedostatka znanja, mladi često odabiru zanimanje na temelju predrasuda i stereotipa. Određena profesionalna područja upravo iz tog razloga izostavljaju iz procesa donošenja odluke o izboru karijere te na kraju često odabiru tradicionalni i u većini slučajeva prenatrpani obrazovni put u kojem je malo mogućnosti za pripravništvo ili pronalaženje posla. Neka druga profesionalna područja , međutim, uključuju zadatke i aktivnosti koje su slične onima njhovih poslova iz snova, a pružaju i bolje mogućnosti za ostvarivanje karijere.

Cilj: Otkrivanje predrasuda i subjektivnih stajališta o popularnim i nepopularnim profesionalnim područjima.

Izvor: Petermann, Franz/Petermann, Ulrike (2007.): Training mit Jugendlichen – Aufbau von Arbeits- und Sozialverhalten, str. 89f; prilagodio abif.

Opis: Sudionici razmišljaju o zanimanjima koja su im posebno atraktivna te o onima koja im se uopće ne sviđaju. Sudionici i trener pripremaju igru uloga za najpopularniju i najmanje popularnu grupu zanimanja. Igra uloga odnosi se na prve minute radnog dana pripravnika u kojem on dobiva zadatke koje taj dan treba obaviti. U prvoj igri uloga trener igra ulogu šefa, a u drugoj tu ulogu preuzimaju sudionici. Igru treba izvesti kao stvarni događaj, ne izražavajući se samo verbalno već uklljučujući geste i izraze lica te izvodeći

aktivnosti poput ustajanja itd. Kada jedan od sudionika igra ulogu šefa koji zadaje zadatke, može se dogoditi da mlada osoba pokaže prilično malo znanja o zadacima šefa u odabranom profesionalnom području te se ponaša prema vlastitim subjektivnim stajalištima. U tom slučaju bi na površinu mogle izaći predrasude. Nakon igre uloga grupa može razgovarati o tim predrasudama. Ako je ostalo dovoljno vremena, ista igra uloga može se odigrati na temu poslova iz snova sudionika vježbe.

Glavna tema: Profesionalno informiranje, upravljanje informacijama, profesionalno usmjeravanje u području zapošljavanja

Vrsta vježbe: Individualni rad, igra uloga ili simulacija situacije

Ciljna skupina: Mladi i mlađe punoljetne osobe pred odabirom karijere i obrazovanja, mladi migranti koji trebaju odabrati karijeru ili obrazovanje.

Trajanje: 2:00

2.4.15. Salata zanimanja – učenje o područjima zanimanja

Naslov: Salata zanimanja - učenje o područjima zanimanja

Kratki opis: Sudionici slažu "salatu od riječi" koja sadrži 50 riječi: 10 zanimanja i 40 kvalifikacija i područja aktivnosti. Sudionici ih spajaju, te u malim grupama raspravljaju s kojim se od navedenih zanimanja najviše mogu poistovjetiti i pronalaze alternativna zanimanja koja odgovaraju aktivnostima.

Teorijska podloga: Prilika za razvoj koja se pruža pojedincu, kao i buduće mogućnosti uvelike ovise o njegovom kreativnom potencijalu. Kreativnost (latinski) znači kreativnu moć i sposobnost analiziranja i oblikovanja okoline pojedinca na originalan način. Ona čini pokretačku silu za neovisno donošenje vlastitih odluka i za napredovanje. U procesu donošenja odluke o izboru karijere, kreativnost prije svega podrazumijeva sposobnost (ponovnog) usmjeravanja pojedinca pod određenim uvjetima. Razvoj individualnih rješenja - koja odgovaraju osobnim vještinama, sklonostima i interesima - te razrada nekoliko mogućnosti za djelovanje preduvjet su omogućavanja samostalnog rješavanja "problema". Kako često ne postoje potrebna sredstva za postizanje zacrtanih ciljeva, fleksibilnost je nužna kako bi se aktivno moglo upravljati osobnim putovanjem kroz život.

Cilj: Učenje o područjima zanimanja; poticanje fleksibilnosti u izboru karijere (Koje mi karijere odgovaraju?); rad na mogućnostima ostvarivanja pojedine karijere; ponovno profesionalno usmjeravanje.

Izvor: Rathmanner, Elisabeth/Hodics, Heinz/Moldan, Sabine/Sauer, Helga (2001.): Berufesalat, Kennenlernen von Berufsfeldern. In Bundesministerium für Wissenschaft und Kunst (ed.): Materialien zur Berufsorientierung, 2. Berufsorientierungsprozess. Wien, 18.2.

Opis: Trener projektira sadržaj s pripremljenih prozirnih folija/prezentacije na zid. (Napomena: Svaki sudionik trebao bi dobiti presliku sadržaja na papiru.) Na foliji je prikazan obris zdjele koja sadrži "salatu od riječi", njih ukupno 50. Ovih 50 riječi opisuje i označava potrebne kvalifikacije i područja aktivnosti za deset zanimanja. Sudionici moraju sastaviti salatu tako da prvo pronalaze 10 zanimanja, a zatim ih spajaju s pojmovima (četiri riječi) i zapisuju ih na radni list. Sudionici zatim razmišljaju o tome s kojim se zanimanjem mogu najviše poistovjetiti. U malim grupama (od 3 do 4 osobe) uspoređuju rezultate. Obrazlažu zbog čega su određeni pojam spojili s određenim zanimanjem. Sudionici zatim odgovaraju na pitanje: "Koja zanimanja, osim identificiranih područja zanimanja (vidi foliju) zahtjevaju slične uvjete?" (5 do 10 minuta). Cilj je da temeljem odgovora sudionici prepoznaju područja zanimanja koja zahtijevaju vještine/kvalifikacije slične onima koja se traže za navedenih 10 zanimanja. (Kako se uvjeti profila zanimanja razlikuju/preklapaju?) Male grupe zatim smišljaju moguće alternative karijerama za svakog

člana grupe. Predstavnici malih grupa čitavoj grupi predstavljaju područja zanimanja koja su pronašli i uvjete koje odgovaraju njihovim profilima. Zajedno ih komentiraju s trenerom i drugim sudionicima (faza promišljanja).

Materijali: Preslike, prozirne folije.

Komentar: Ova metoda potiče kreativnost. Sposobnost pronalaženja raznih rješenja za nove probleme uzimajući u obzir postojeće znanje pomaže u razmatranju novih karijernih mogućnosti (alternativne strategije). Grupna rasprava o mogućim područjima zanimanja sudionicima olakšava svjesno rješavanje problema i razmatranje raznih (novih) rješenja umjesto odustajanja. Smišljanje odgovora u grupi pruža priliku za osmišljavanje brojnih ideja (tijek ideja) i rješenja (fleksibilnost) što je to brže moguće. Isto tako, interakcija u grupi pokazuje sudionicima kako ih drugi doživljavaju. Zajedničkim radom na mogućnostima ostvarivanja karijera u prvi plan dolazi stajalište alter ega (Kako me drugi vide?).

Savjet: Važno je da se "salata zanimanja" prilagodi potrebama sudionika: na primjer, karijere koje zahtijevaju sveučilišnu diplomu za one koji su završili studij; zanimanja koja zahtijevaju pripravnički staž za one koji će postati pripravnici itd. Stoga je preporučljivo da trener unaprijed upozna obrazovnu povijest ili želje vezane uz karijeru sudionika.

Glavna tema: Profesionalno informiranje, upravljanje informacijama, profesionalno usmjeravanje u području zapošljavanja

Vrsta vježbe: Rad u maloj grupi, individualni rad, grupni rad

Ciljna skupina: Osobe koje mijenjaju posao, osobe u tijeku strukovne reorijentacije, dugotrajno nezaposlene osobe, mladi i mlađe punoljetne osobe nakon završetka obrazovanja

Trajanje: 2:00

2.4.16. Rad s tekstom

Naslov: Rad s tekstom

Kratki opis: Sudionicima se podijele tekstovi koji govore o zanimljivom zanimanju. Sudionici sami čitaju tekstove, rade bilješke i stavljaju oznake pored odlomaka. Pomoću informacija koje su im ostale u pamćenju čitava grupa razgovara o onome što su pročitali.

Teorijska podloga: U procesu odabira karijere ljudi često posežu za popunjavanjem pojedinih nedostataka informacija u svom planu karijere kako bi nadomjestili karijerno usmjeravanje. Povećanje razine informiranosti o mogućim obrazovnim i karijernim izborima, uvjetima rada i poslovnim profilima za mnoge je temelj za donošenje informiranog izbora karijere. Ljudi su u današnjem društvu izloženi mnoštvu informacija te pažljivo odabiru relevantne kako bi izbjegli osjetilnu preopterećenost. Ova vježba je osmišljena kako bi sudionici naučili na koji način odabrati one značajke i djelove teksta koji su ključni za njegov cjelovit opis. Metoda pomaže fokusiranju na bitno.

Cilj: Naučiti kako učinkovito baratati s informativnim materijalom s ciljem snalaženja u "šumi" informacija.

Izvor: Rabenstein, Reinhold/Reichel, René/Thanhoffer, Michael (2001.b): Das Methoden-Set, 2. Themen bearbeiten, 11 izdanje. Münster, 2.B 13.

Opis: Sudionicima se podijele tekstovi koji govore o zanimljivom zanimanju. Oni sami čitaju tekstove, rade bilješke i stavljaju oznake pored odlomaka u tekstu:

? nejasno (Što mi nije jasno? Zapišite pitanje.)
! važno (aha efekt)
-> dodatni komentar (O ovome bih volio/voljela saznati više i zašto? O ovome bih volio/voljela detaljnije porazgovarati.)

Pomoću informacija koje su im ostale u pamćenju čitava grupa razgovara o onome što su pročitali. Govore o tome zbog čega se sjećaju navedenih informacija, a drugih ne. Sudionici također mogu postavljati pitanja koristeći svoje bilješke u tekstu kako bi pojasnili ono što im nije jasno.

Materijali: Pripremljeni tekst (s velikom marginom za bilješke), pribor za pisanje.

Komentar: Ova metoda je osmišljena kako bi sudionike naučila raditi s tekstovima. Sažimanje, strukturiranje, skraćivanje i razumijevanje pisane informacije važno je radi baratanja mnoštvom informacija na temu "profesionalnog usmjeravanja". Sudionici će jedino učinkovitim radom s tekstovima moći izvući bit teksta i povezati relevantne informacije sa sobom.

Savjet: Tekst bi u proznom obliku trebao govoriti o zanimanju, zadacima, tjelesnim, socijalnim i psihološkim uvjetima, radnim uvjetima, mogućoj zaradi, daljnim mogućnostima edukacije, mogućnostima napredovanja, radnom vremenu itd. Tekst ne smije biti predugačak kako sudionici ne bi izgubili pozornost (vrijeme čitanja: maksimalno 15 minuta).

Glavna tema: Profesionalno informiranje, upravljanje informacijama, profesionalno usmjeravanje u području zapošljavanja

Vrsta vježbe: Individualni rad, brainstorming čitave grupe

Ciljna skupina: Sve ciljne skupine

Trajanje: 1:00

2.5. Analiza potencijala

2.5.1. Odlučivanje o karijeri - drugi dio: područja sklonosti - koje su moje vještine?

Naslov: Odlučivanje o karijeri - drugi dio: područja sklonosti - koje su moje vještine?

Kratki opis: Sudionici rade u istim grupama kao u vježbi "Odlučivanje o karijeri - prvi dio" te s radnih lista odabiru kvalitete koje posjeduju i pokušavaju pronaći zanimanja koja im odgovaraju.

Teorijska podloga: Svaka karijera zahtijeva zadovoljavanje određenih uvjeta te posjedovanje određenih vještina. Osobna područja sklonosti (klasifikacija kvaliteta prema fizičkim, psihičkim, socijalnim i psihološkim kriterijima) utvrđuju sklonost prema određenom poslu. Ova vježba pomaže sudionicima da utvrde svoje vještine kako bi mogli usporediti vještine (Koliko osobne sklonosti odgovaraju traženim kvalifikacijama na tržištu rada?). Na ovaj način se karijere koje zahtjevaju vještine koje sudionik ne posjeduje mogu eliminirati.

Cilj: Promišljanje o vještinama pojedinaca, utvrđivanje područja sklonosti, uspoređivanje percepcije o sebi samome i percepcije drugih o nama.

Izvor: Frass, Bernhard/Groyer, Hans (1994.): Berufsplanung ist Lebensplanung. Vol. 2. Wien, pp. 40f.

Opis: Sudionicima se podijeli radni list s područjima sklonosti (vidi dokument u privitku). Na radnom listu sudionici označuju kvalitete koje ih opisuju. Zatim se dijele u grupe prema odabranim interesima (vidi vježbu "Odlučivanje o karijeri - prvi dio") i raspravljaju o tome koje su sklonosti potrebe za određena zanimanja te, ako je potrebno, pitaju trenera za pomoć. Nakon toga provjeravaju koje vještine odgovaraju već odabranim zanimanjima/područjima zanimanja. Sudionici u parovima prolaze kroz sva zanimanja koja su smislili u prvom dijelu vježbe (usp. "Odlučivanje o karijeri - prvi dio") kako bi utvrdili koje vještine su potrebne. Na taj način se eliminra dio odabranih zanimanja.

Materijali: Radni list

Komentar: Ova vježba osmišljena je kao nastavak vježbe "Odlučivanje o karijeri - prvi dio" te kao uvod u vježbu "Odlučivanje o karijeri - treći dio". Vježba se može izvesti na način da uspoređuje percepciju o samome sebi i percepciju koju drugi imaju o nama kako bismo bolje uočili određene zablude.

Glavna tema: Analiza potencijala

Vrsta vježbe: Rad u maloj grupi, individualni rad, rad u paru

Ciljna skupina: Mladi i mlađe punoljetne osobe pred odabirom karijere i obrazovanja

Trajanje: 1:00

2.5.2. Moj portfelj

Naslov: Moj portfelj

Kratki opis: Na temelju strukturiranog radnog lista sudionicima se pruža pregled vlastitih interesa, vrijednosti, znanja, vještina, željenih radnih uvjeta i osobina ličnosti.

Teorijska podloga: Ova vježba se temelji na metodama koje se koriste kod ocjene sposobnosti, a pomoću jednostavne prezentacije pruža kvalitetan pregled profila pojedinca.

Cilj: Korak po korak sudionici zapisuju uvide koje su sami o sebi stekli u procesu profesionalnog usmjeravanja s ciljem kvalitetnog pregleda vlastitog profila.

Izvor: Ova vježba se temelji na A.D.V.P. modelu profesionalnog usmjeravanja (Activation du développement vocationnel et personnel – Activation of Vocational and Personal Development).

Opis: Trener sudionicima dijeli radni list "Moj portfelj" na kojemu je dijagram sa 6 polja. Polja nose sljedeće nazive: Moje vrijednosti/Moje osobine ličnosti/Moji željeni radni uvjeti/Moje vještine/Moje znanje/Moji interesi. Grupa razgovara o ovim pojmovima te donosi zaključak o zajedničkom razumijevanju. Na prijedlog trenera sudionici tijekom procesa strukovnog usmjeravanja upisuju rezultate u 6 polja, na primjer, nakon vježbe. Na taj način svaki sudionik tijekom procesa strukovnog usmjeravanja stvara dokument ispunjavajući ga za vrijeme trajanja tečaja kako bi zapamtio i istovremeno zapisao sve čega je postao svjestan u odnosu na znanje o samome sebi i o onome što ga se dojmilo. Dokument pruža pregled onoga što je sudioniku važno te onoga što želi posebno istaknuti u svom profesionalnom razvoju.

Materijali: Radni list "Moj portfelj"

Komentar: Vrijeme trajanja: prema potrebi

Glavna tema: Analiza potencijala

Vrsta vježbe: Individualni rad

Ciljna skupina: Mladi i mlađe punoljetne osobe nakon završetka obrazovanja, odrasli

Trajanje: po potrebi

2.5.3. Slikom na sliku

Naslov: Slikom na sliku

Kratki opis: Svaki sudionik na plakatu crta svoj obris u pravoj veličini te uz odgovarajuće dijelove tijela zapisuje sposobnosti i vještine. Sudionici zatim uz odgovarajuće dijelove tijela zapisuju očekivanja i uvjete koje trebaju imati za obavljanje posla iz snova. Nakon predstavljanja svojih crteža čitavoj grupi, sudionici razgovaraju o mogućim nesuglasnostima između vještina i uvjeta za obavljanje posla.

Teorijska podloga: Mladi često nemaju jasnu ideju o tome koje su vještine i sposobnosti potrebne za posao iz njihovih snova. Tijekom proteklog vremena rijetko su razmišljali o tome u kojoj mjeri njihove vještine odgovaraju potrebama zanimanja. No, kada slika o poslu iz snova postane stvarnija, važno je da se mlade osobe, a osobito djevojke ne obeshrabre. Djevojke uobičavaju podcjenjivati vlastite vještine i često teško iskazuju svoje vrline. Ova metoda je upravo iz tog razloga osmišljena kako bi se svijesno radilo s

vrlinama sudionika i kako bi oni razislili na koji ih način mogu iskoristiti u obavljanju poslova iz snova. Sljedeći korak je razvijanje strategija za stjecanje profesionalnih vještina koje im možda nedostaju.

Cilj: Preispitivanje uvjeta koji su potrebni za željenu karijeru i uspoređivanje s vještinama koje pojedinac posjeduje (uspoređivanje); jačanje samopouzdanja.

Izvor: Tüchthuisen, Ruth/Böckenhüser, Erich (1996.): Elly und Erno. Köln, str. 35–36.

Opis: Svaki sudionik poznaje vlastite želje vezane uz karijeru te na veliki plakat zapisuje "Ja i ..." naslov koji sadrži naziv željenog zanimanja (npr. "Ja i električar", "Ja i računovođa"). Sudionici se dijele u parove. Sudionici jedan za drugim liježu na svoje plakate dok njihovi parovi velikim, zelenim flomasterom ocrtavaju njihove obrise (i obrnuto). Zatim crtežima dodaju lice (oči, nos, usta, uši). Sudionici nakon toga sami na svoje plakate zapisuju sposobnosti i vještine koje su potrebne za željenu karijeru koristeći informacije koje su pronašli u materijalima za informiranje o karijeri ili na internetu. Zatim opisuju što se od njih u obavljanju željenog posla očekuje. Trener govori sudionicima da očekivanja i uvjete koje su pronašli zapišu uz rub obrisa njihovog tijela crvenim flomasterom. Svako očekivanje trebalo bi zapisati uz odgovarajući dio tijela, npr. "dešnjak" uz šake, "komunikativan" uz usta itd. Trener također traži da sudionici navedu nekoliko ovakvih primjera, a nakon toga mogu sami nastaviti s radom. Sudionici zatim razmišljaju o svojim kvalitetama i vještinama te ih zapisuju unutar obrisa uz odgovarajući dio tijela koristeći plavi flomaster. Ovdje bi trener trebao istaknuti kako sudionici često nisu svjesni svojih vrlina te ih potiče da razmisle u kojoj mjeri trebaju i koriste određene vještine u svakodnevnom životu u školi ili na poslu. Sposobnosti koje proizlaze iz tih aktivnosti također se zapisuju na plakat. Dovršeni plakati se nakon toga postavljaju u predavaonici kako bi svi sudionici vidjeli crteže. Svaki sudionik predstavlja svoj plakat. Nakon predstavljanja crteža trener započinje raspravu o očekivanjima. Postavlja pitanje koji uvjeti s vanjske strane obrisa odgovaraju kvalitetama i vještinama koje su si sudionici pripisali. Važno je da trener ne obshrabri sudionike, već da naglasi njihove vrline, ali istovremeno razgovara o tome koliko one odgovaraju željenom zanimanju (ili postoji li alternativa tom zanimanju). Na kraju, sudionici razmišljaju na koji način mogu iskoristiti svoje vrline u profesionalnom životu te razviti strategije usvajanja vještina i kvalifikacija koje im nedostaju. Odgovore zapisuju na list papira. U fazi primjene natuknice o "vrlinama" mogu se iskoristiti kao temelj za pisanje prijave na radno mjesto i za razgovor za posao.

Materijali: Plakati za svakog sudionika (0.60 x 1.80 m), debeli crveni, zeleni i plavi flomasteri, ljepljiva vrpca, materijali za informiranje o karijerama, papir.

Komentar: Ako se tijekom vježbe sudionici predomisle o izboru posla iz snova, trebali bi pronaći drugo zanimanje te ponovno usporediti uvjete i vlastite vještine (ovaj put samo na papiru) te razviti strategije za stjecanje sposobnosti i zapisati ih na papir.

Glavna tema: Analiza potencijala

Vrsta vježbe: Rad u maloj grupi, individualni rad

Ciljna skupina: Mladi i mlađe punoljetne osobe pred odabirom karijere i obrazovanja

Trajanje: 3:00

2.5.4. Moja iskustva učenja

Naslov: Moja iskustva učenja

Kratki opis: Ova metoda počinje popisivanjem prethodnih (formalnih i neformalnih) iskustava učenja. Dubinska analiza iskustava učenja pojedincu pruža mogućnost da stečene sposobnosti i dokaze o njima sebi (i potencijalnom poslodavcu) učini vidljivima.

Teorijska podloga: Koncept iskustava učenja povezan je s pojmom cjeloživotnog učenja: osim pohađanja škole i uvodne edukacije koje nude obrazovanje u klasičnom smislu, tijekom života će biti mnogo konteksta koji nude mogućnosti za učenje. Iskustva učenja obuhvaćaju sve vještine, znanja i/ili sposobnosti koje je pojedinac sekao ili može pokazati na kraju formalnog ili neformalnog procesa učenja. Formalno učenje je učenje koje se općenito odvija u obrazovnoj ili edukacijskoj ustanovi, koje je strukurirano (u okviru ciljeva, vremena i pružanja podrške učenju) te se zaključuje potvrdom. Iz gledišta učenika formalno učenje je namjerni pothvat. Neormalno učenje je učenje koje se ne odvija u ustanovi za obrazovanje ili strukovnu edukaciju te njime obično ne stječemo potvrdu. No, ono je sustavno (u okvirima ciljeva, vremena i resursa). Iz gledišta učenika neformalno učenje je namjerni pothvat.

Cilj: Popisivanje prethodnih iskustava učenja i omogućavanje vidljivosti i potvrđivanja stečenih sposobnosti i znanja.

Izvor: Defnicije su preuzete iz glosara "Terminology of European education and training policy" u tisku Cedefopa: http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/13125.aspx [20. ožujka 2012.] Ova metoda temelji se na inicijativama koje se preporučuju u kontekstu pripreme portfelja sposbnosti ili obrazovanja (primjer na francuskom možete preuzeti na: http://www.passeportformation.eu/).

Opis: Na početku sudionici popisuju sva iskustva učenja koja su stekli tijekom života pomoću radnog lista "Pregled formalnih i neformalnih iskustava učenja". Prethodan razgovor o konceptima obrazovanja ili stjecanja znanja i sposobnosti sa sudionicima može biti od pomoći za izradu ovog pregleda. U tu svrhu trener može postaviti sljedeća pitanja: "Gdje i kako stječete znanje i sposobnosti? Kojih se primjera i situacija u kojima ste nešto naučili možete sjetiti?" Cilj je da sudionici razmisle i o neformalnim procesima obrazovanja, a ne samo o onim formalnima.Trener zapisuje navedene primjere i svrstava ih prema sljedećim kategorijama:

- "Uvodno obrazovanje i edukacija": obvezno obrazovanje i nastavak obrazovanja prije početka obavljanja posla;
- "Nastavak obrazovanja i edukacije": bilo koje obrazovanje stečeno u kontekstu sadašnjeg zanimanja ili koje je poslužilo kao priprema projekta za razvoj karijere (na poslu ili drugdje);
- "Drugo": zbir ostalih oblika edukacije koja je trajala kraće ili duže vrijeme te koja je pridonijela stjecanju znanja i sposobnosti koje se mogu svakodnevno koristiti, kao u slobodno vrijeme tako i u profesionalnom životu.

Ukoliko se navedeni primjeri odnose na koncept obrazovanja koji uključuje samo uvodno obrazovanje ili nastavak obrazovanja i edukacije, trener može povesti diskusiju tako da spomene druge primjere: vozačka dozvola, tečaj prve pomoći, radno iskustvo voditelj grupe u centrima za provođenje slobodnog vremena, računalni tečaj, tečaj jezika, umjetnosti itd. Nakon pregleda formalnih i neformalnih iskustva učenja, potrebno ih je detaljno analizirati. Sudionicima se podijeli radni list "Analiza iskustava učenja". Radni list je podrška za detaljno nabrajanje znanja i kvalifikacija koje su stekli tijekom iskustava učenja, kao i za prikupljanje dokaza koji dokumentiraju ta iskustva. Baziranje na tri iskustva učenja, za početak, može pomoći. Nakon ispunjavanja radnog lista "Analiza iskustava učenja", sudionici jedan drugome u parovima opisuju iskustva učenja kao i identificirane ishode učenja. Osoba koja sluša preuzima ulogu aktivnog postavljanja pitanja kako bi drugoj osobi olakšala obrazlaganje iskustava. Osoba koja govori trebala bi zapisati one aspekte koje joj se čine važnima te koji su možda spomenuti. Svaki sudionik može nastaviti s

analizom i kasnije te preispitati druga iskustva učenja, ovisno o tome što mu je važno u potrazi za poslom. Rezultati ove vježbe mogu biti osnova za potencijalne profile zanimanja ili mogu poslužiti kao korisni argumenti u procesima prijavljivanja (u životopisu, pismu zamolbe, razgovoru za posao itd.). Sudionici po želji mogu nastaviti s razradom rezultata.

Materijali: Radni listi "Pregled formalnih i neformalnih iskustava učenja" i "Analiza iskustava učenja".

Glavna tema: Analiza potencijala

Vrsta vježbe: Rad u maloj grupi, individualni rad, rad u paru

Ciljna skupina: Mladi i mlađe punoljetne osobe nakon završetka obrazovanja, odrasli

Trajanje: 3:00

2.5.5. Analiza potencijala: “Koji su moji skriveni talenti?”

Naslov: Analiza potencijala: "Koji su moji skriveni talenti?"

Kratki opis: Na popisu vještina sudionici označuju one za koje smatraju da ih posjeduju te upisuju eventualna područja primjene za svaku vještinu. Zatim odabiru i argumentiraju vještine za koje smatraju da ih najbolje opisuju.

Teorijska podloga: Osoba koja je u potrazi za poslovnom karijerom, a koja ne uzima u obzir vlastite vještine i potencijal, guši vlastitu kreativnost. No, ne samo to: poricati samog sebe i hiniti da ste netko drugi zahtijeva snagu i energiju. To često dovodi do krize, iscrpljenosti i umora. Za razliku od toga, osobe često daju najbolje od sebe onda kada koriste i ostvaruju vlastite potencijale i vještine. Cilj ove vježbe je utvrditi sposobnosti i vještine sudionika kako bi bili u mogućnosti usmjeriti se na odgovarajuću karijeru. Povrh toga, sudionici uče na koji način mogu uvjerljivo iskazati svoje osobite vještine.

Cilj: Utvrđivanje talenata i vještina kojih pojedinac često nije svjestan.

Izvor: Hesse, Jürgen/Schrader, Hans Christian (2006.): Was steckt wirklich in mir? Frankfurt am Main, str. 63ff.

Opis: Sudionici podcrtavaju one riječi koje, prema vlastitom mišljenju, karakteriziraju njihove vještine (vidi dokument u privitku). Na popis dodaju ostale vještine za koje smatraju da nedostaju. Sudionici zatim odabiru deset vještina za koje smatraju da ih najbolje opisuju. Nakon toga:

- Pronalaze i zapisuju izraze koji su slični podcrtanim vještinama.
- Za svaku vještinu zapisuju pet mogućih područja primjene (ili područja u kojima su ih već primijenili) (najmanje 50 primjera).

Od navedenih 50 primjena odabiru 25 vještina na koje se odnosi sljedeće:

- "Uživam u korištenju ovih vještina.”
- "Ovu vještinu sam upotrijebio u profesionalnom i osobnom iskustvu u određenom području."
- "Ovu vještinu bih volio poboljšati."

Ukoliko je navedeno primjenjivo, sudionici zapisuju odgovarajuće vještine na popis (vidi dokument u privitku kao primjer).

Materijali: Radni list, papir, olovke.

Komentar: U različitim kategorijama postoje prilično jednostavne i složenije vještine. Važno je da sudionici postanu svjesni da je njihovo stvaralaštvo u djelovanju ograničeno (npr. uputama poslodavca) ukoliko ističu samo jednostavne vještine. Što je viša razina izraženih vještina, to je veća mogućnost ostvarivanja ideja pojedinca. Isto tako, što se prenosive vještine bolje ocijenjene, to će pojedinac imati veću slobodu u obavljanju svog posla. Trener bi ovo trebao naglasiti sudionicima.

Savjet: Kako bi se ova vježba kvalitetno provela trener bi trebao imati mnogo iskustva, odnosno biti upoznat sa situacijom na tržištu rada i različitim zvanjima, kako bi sudionicima mogao pružiti podršku savjetujući ih u njihovoj potrazi za karijerom.

Glavna tema: Analiza potencijala

Vrsta vježbe: Individualni rad

Ciljna skupina: Osobe koje mijenjaju posao, osobe u tijeku ponovnog profesionalnog usmjeravanja, mladi i mlađe punoljetne osobe pred odabirom karijere i obrazovanja

Trajanje: 2:00

2.5.6. Hvalite me usta moja

Naslov: Hvalite me usta moja

Kratki opis: U ovoj vježbi od sudionika se traži da napišu i pred čitavom grupom održe govor u trajanju od jedne do dvije minute u kojem sami sebe hvale.

Teorijska podloga: Mladi ljudi - osobito djevojke - teško govore o sebi, svojim vještinama i vrlinama te ih nerijetko ocjenjuju ispod zasluženoga. Kod prijavljivanja je, međutim, važno da imaju jasnu sliku o sebi, a osobito o svojim dobrim stranama. Ovom metodom sudionici na razigran način mogu vježbati kako se predstaviti u dobrom svjetlu.

Cilj: Vježbanje predstavljanja samog sebe u dobrom svjetlu i razmatranje muško-ženskih razlika.

Izvor: http://www.gendernow.at/gesebo [30. siječnja 2008.]

Opis: Cilj vježbe je da sudionici sami o sebi održe kratki "govor pohvale". Trener objašnjava cilj i svrhu vježbe: u većini slučajeva, djevojke znaju govoriti o svojim slabostima, no teško im je govoriti o svojim vrlinama. To često dovodi do niske razine samopouzdanja. Čak i ako se često smatra "taštim", važno je da pojedinac ima jasnu sliku o svojim slabostima i vrlinama. U svijetu rada - npr. na razgovorima za posao - vrlo je važno moći se opisati u tim okvirima. Nakon trenerovog uvoda, sudionici sami razmišljaju (10 do 15 minuta) koje su im dobre strane te zapisuju vrline, sposobnosti, vještine, pa čak možda i uspjehe - pripremajući tako "šalabahter" za svoj govor. Sudionici zatim drže svoje govore pohvale pred čitavom grupom. Govori bi trebali trajati najviše dvije minute. Trener promatra govornike i pokušava zapamtiti što osobito plijeni njegovu pozornost (oprez: bilježenje se može shvatiti kao ocjenjivanje!). Koje vještine djevojke i mladići navode? Koje vještine se ne spominju iako postoje? Postoje li razlike?

Zaključivanje: trener sudionicima čitave grupe postavlja pitanje o tome kako su se osjećali dok su držali govor. Je li im bilo ugodno? Ili neugodno? Ukoliko je nešto naročito zapazio, govori o tome sudionicima i zajedno raspravljaju: Postoje li razlike između djevojaka i mladića s obzirom na vještine koje si pripisuju?

Ako da, na čemu se ti atributi temelje? Može se povesti razgovor, na primjer, ako si djevojke, primjerice, radije pripisuju socijalne vještine, a mladići obrtničke.

Druga mogućnost: sudionici u parovima zapisuju dobre strane svojih parova. Svaki sudionik treba održati "govor pohvale" koji je napisao o partneru.

Komentar: Trener bi trebao objasniti sudionicima kako se govori ne ocjenjuju. Čitavoj vježbi trebao bi pristupiti na zaigran način kako bi se smanjila sustezanja.

Glavna tema: Analiza potencijala

Vrsta vježbe: Individualni rad, rad u paru, grupni rad

Ciljna skupina: Mladi i mlađe punoljetne osobe pred odabirom karijere i obrazovanja

Trajanje: 1:00

2.5.7. Tjedni raspored

Naslov: Tjedni raspored

Kratki opis: Sudionici ispunjavaju tjedni raspored. Aktivnosti se zatim povezuju s određenim ulogama, a sudionici razgovaraju o svojem zadovoljstvu s određenim ulogama i vremenu koje provode obavljajući ih.

Teorijska podloga: Ako karijera i obitelj postanu glavni životni zadaci, potrebno je prilagoditi prijašnje dnevne i tjedne rutine. Ovakva promjena često zahtijeva radikalnu reorganizaciju. U svakom slučaju, temelj cjelovite promjene je detaljna procjena zatečenog stanja.

Cilj: Svijest o upravljanju vremenom pojedinca i razvijanje alternativnih modela organizacije vremena.

Izvor: Hopson, Barrie/Mike Scally (2004.): Build Your Own Rainbow. A Workbook for Career and Life Management. Management Books 2000 Ltd. Gloucestershire, str. 25f.

Opis: Sudionici ispunjavaju tjedni raspored. Točan rapored vremena omogućuje sudionicima isticanje konkretnih aktivnosti, čime postaju svjesni stvarnog korištenja vremena. Sudionici zatim razmišljaju o tome je li im prethodni tjedan bio tipičan u njihovom životu ili ne. Aktivnosti se zatim upisuju pod određene uloge (npr. kuhanje, pranje rublja, čišćenje = domaćica). Različite uloge koje sudionici imaju ocjenjuju se prema količini vremena koje zauzimaju u njihovim životima. Kako se određene uloge preklapaju (npr. ako sudionica redovito trči s prijateljicom, ona je istovremeno prijateljica i osoba koja trenira), ukupna količina utrošenog vremena može doseći više od 100%. U trećem koraku sudionici raspravljaju o svojem zadovoljstvu s određenim ulogama i vremenu koje provode obavljajući ih. Hopson i Scally (2004., str. 95) za ocjenjivanje koriste sustav pet zvjezdica (na temelju hotelskih kategorija). Ukoliko je potrebno, može uslijediti rasprava u malim grupama ili u čitavoj grupi. Sudionici mogu raspravljati o tome kako bi mogli promijeniti tjedni raspored prema vlastitim željama i mogućnostima. Može se postaviti pitanje usklađenosti: Tko preuzima zadatke (npr. briga o djetetu) koji se više ne mogu obavljati zbog nedostatka vremena koji je rezultat želje za karijerom? Treba li nakon zapošljavanja postaviti nove prioritete? Predlošci rasporeda i sustava ocjenjivanja nalaze se u privitku.

Materijali: Predlošci tjednog rasporeda, analize vremena i zvjezdica za ocjenjivanje.

Komentar: Preporučljivo je uzeti prethodni tjedan kao primjer, jer su sjećanja još svježa. Trener može zamoliti sudionike da ispune tjedni raspored svaki dan navečer kako bi se raspodjela vremena bilježila gotovo u "stvarno vrijeme". Popunjavanje rasporeda tako može poslužiti kao domaća zadaća.

Glavna tema: Analiza potencijala

Vrsta vježbe: Individualni rad, rasprava u čitavoj grupi

Ciljna skupina: Osobe koje se vraćaju na tržište rada

Trajanje: 2:00

2.5.8. Ključ uspjeha je u meni

Naslov: Ključ uspjeha je u meni

Kratki opis:
1. verzija: svaki od sudionika crta stablo s korijenjem koje simbolizira njihove vještine i interese. Sudionici zatim crtaju grane koje rastu iz stabla. Grane simboliziraju dodatne (profesionalne) aktivnosti koje se mogu razviti iz tih kvalifikacija i vrlina.
2. verzija: sudionici navode radno i drugo iskustvo koje smatraju uspjehom te analiziraju koje su sposobnosti i znanja iz njih razvili ili dobili.

Teorijska podloga: Svatko ima posebne vještine i osobne vještine. Iskustva koja nisu stečena radom također su važni izvori utvrđivanja interesa i vještina. Postati svjestan svojih vrlina i vještina od središnje je važnosti na području strukovnog usmjeravanja, a osobito za nezaposlene ili one koji se vraćaju na tržište rada, jer se time povećava njihovo samopouzdanje koje je možda poljuljano. Naša vlastita percepcija nije objektivna i zbog nje stvari vidimo onako kako ih želimo vidjeti. Zbog toga je važno usporediti našu sliku o sebi s povratnom informacijom iz okoline.

Cilj:
1. verzija: promišljanje o kvalifikacijama i vrlinama; inspiriranje drugim sudionicima u odabiru različitih zanimanja; vježbanje kreativnosti; uspoređivanje slike o samome sebi sa slikom koju drugi imaju o nama.
2. verzija: promišljanje o sposobnostima i vrlinama; osvještavanje ili prisjećanje doživljenih iskustava; uspoređivanje slike o samome sebi sa slikom koju drugi imaju o nama.

Izvor:
1. verzija: Winkler, Norbert (2000.): Berufliche Mobilität (4.1, 6f, 13). In: Bundesministerium für Wissenschaft und Kunst (ed.): Materialien zur Berufsorientierung, 4. Wien, str. 50f.
2. verzija: Na temelju A.D.V.P. modela profesionalnog usmjeravanja (Activation du développement vocationnel et personnel – Activation of Vocational and Personal Development). Model su osmislili Denis Pelletier, Charles Bujold i Gilles Noiseux u Quebecu ranih 70-ih godina 20. stoljeća.

Opis:
1. verzija: sudionicima se podijele olovke i plakati za crtanje stabla s korjenjem. Na korjenje zapisuju formalno stečene kvalifikacije (stečene u školi, na fakultetu itd.). Na deblo zapisuju osobne, društvene intelektualne i tjelesne vrline. Deblo ostavljaju otvoreno kako bi drugi sudionici mogli dodati grane. Plakati se zatim postavljaju po prostoriji. Svi sudionici hodaju uokolo s olovkama u ruci, dodaju grane na stabla i označuju ih (profesionalnim) aktivnostima koje bi se mogle razviti iz određenih kvalifikacija i vrlina. Na kraju svaki sudionik ponovno gleda svoj plakat te govori s kojim se aktivnostima može poistovjetiti, a s kojima ne. Ovdje također jedni druge mogu pitati kako su došli do navedenih asocijacija. Važno je

poštivati pravila davanja povratnih informacija te obratiti pozornost na to da sudionici ne komentiraju (negativno) asocijacije.

2. verzija: trener od sudionika traži da se prisjete tri do pet iskustava koja jesu ili nisu stečena radom, a koja smatraju uspješnima. Iskustva se zapisuju na plakat pomoću jedne ključne riječi za svako. Preporučljivo je izričito napomenuti kako se sudionici ne moraju ograničavati određenom vrstom (npr. profesionalnih ili obrazovnih) iskustava, već ona mogu uključivati osobne/privatne uspjehe (sport, volonterski rad, hobije itd.). Sudionici zatim promišljaju o tome zbog čega ta iskustva smatraju uspjehom. Svoje misli zapisuju na plakat. Trener im može pomoći ukoliko je potrebno. Sudionici nakon toga odabiru koje su osobne sposobnosti pridonijele tome da je iskustvo bilo uspješno (osobne vrline i kvalitete, znaje/know-how, druga iskustva itd.). U nastavku vježbe čitava grupa promišlja i nadopunjuje rezultate. U tu svrhu, trener od prvog dragovoljca traži da opiše uspjeh kojeg je postigao na osobnoj razini. Sudionik objašnjava zbog čega iskustvo smatra uspješnim te koje su sposobnosti tome pridonijele. Ostali slušaju bez prekidanja, a pitanja mogu postavljati ili podržati objašnjenje iskustva i sposobnosti svojim komentarom tek nakon što sudionik završi s obrazloženjem. Ovisno o veličini grupe, sudionici mogu nastaviti s radom u čitavoj grupi ili u malim grupama (2 do 3 osobe). Kod rada u malim grupama, potrebno je osigurati da svatko ima dovoljno vremena za predstavljanje i analizu odabranih uspješnih iskustava. Važno je poštivati pravila davanja povratnih informacija te obratiti pozornost na to da se komentarima ne osuđuje.

Materijali: Olovke, plakati (panoi).

Komentar:
1. verzija: u ovoj vježbi se mogu spomenuti aktivnosti koje tvorci stabala vrlina ne vole. Zbog toga je nakon djela vježbe u kojem se aktivnosti nabrajaju važno upitati sudionike koje od njih mogu ili ne mogu "prihvatiti". Sudionici obrazlažu svoj izbor. S obzirom na to da je osvještavanje vlastitih vrlina ključni dio ove vježbe, sudionici bi trebali imati dovoljno vremena da to učine.

Glavna tema: Analiza potencijala

Vrsta vježbe: Individualni rad, grupni rad

Ciljna skupina: Starije osobe, osobe koje se vraćaju na tržište rada, nezaposleni odrasli, mladi i mlađe punoljetne osobe nakon završetka obrazovanja

Trajanje: 3:00

2.5.9. Moje aktivnosti i njihova ocjena

Naslov: Moje aktivnosti i njihova ocjena

Kratki opis: Sudionici prvo opisuju svoja radna iskustva i iskustva koja nisu stečena radom te ih korak po korak analiziraju kako bi otkrili koje su njihove sposobnosti i čimbenika motivacije.

Teorijska podloga: Ova metoda temelji se na metodama koje se koriste pri ocjeni vještina tijekom pripreme portfelja sposobnosti.

Cilj: Analiza i ocjena vlastitih sposobnosti i čimbenika motivacije.

Izvor: Itinéraires Formation

Opis: Trener od sudionika traži dubinsku analizu prijašnjeg radnog iskustva.Objašnjava kako analiza može obuhvatiti prethodne radne aktivnosti, ali i (sadašnja i prijašnja) iskustva koja nisu stečena radom, no koja su važna zbog sposobnosti koje su sudionici njima stekli. Svakom sudioniku se podijeli tablica sa 7 stupaca pod naslovom "Moje aktivnosti i njihova ocjena" (vidi privitak), a trener objašnjava kako se ona popunjuje.

- Prvi stupac (Trajanje) opisuje trajanje ove aktivnosti. Nije važno unijeti točne datume, već sudionici upisuju koliko dugo je ova aktivnost trajala.
- U drugi stupac (Funkcija) sudionici upisuju naziv funkcije i ukratko je opisuju.
- U treći stupac (Tvrtka) sudionici opisuju tvrtku za koju su radili: ime tvrtke, veličinu, sektor, vrstu tvrtke (privatna, javna, udruženje ...) ili druge informacije koje im se čine važnima.
- U četvrti stupac (Obavljeni zadaci) sudionici do detalja upisuju koje su zadatke i aktivnosti obavljane.
- Pet i šesti stupac: Nakon što su sudionici završili sa opisima, trebali bi trebali bi napraviti popis svojih iskustava u odnosu na motivaciju (Što me motiviralo ili nije za obavljanje ove aktivnosti ili koji su čimbenici motivacije ili demotivacije za ovaj posao?). Čimbenici motivacije označuju se znakom +, a demotivacije -.
- Sudionici bi sami za sebe trebali donijeti objektivnu odluku o tome jesu li uspješno obavili aktivnosti ili ne te ih u sedmom stupcu označiti s + (uspješno) ili - (neuspješno).
- U osmom stupcu sudionici daju objašnjenje za svoj uspjeh ili neuspjeh. Ovi pokazatelji pomoći će im da postanu uvjerljiviji na razgovoru za posao te da se prije svega usredotoče na svoje uspjehe i sposobnosti.

Materijali: Tablica "Moje aktivnosti i njihova ocjena" (vidi dokument u privitku).

Komentar: Kako bi se ove ideje dalje razradile, trener sudionicima može predložiti dodavanje stupaca kojima se opisuju znanja i vještine koje su potrebne za obavljanje navedene aktivnosti. Drugi prijedlog odnosi se na isticanje onih aspekata koje sudionici mogu dalje razvijati kako bi zadatak mogli obaviti još uspješnije.

Glavna tema: Analiza potencijala

Vrsta vježbe: Individualni rad

Ciljna skupina: Mladi i mlađe punoljetne osobe nakon završetka obrazovanja, odrasli

Trajanje: 3:00

2.5.10. Analiza prethodnog radnog iskustva

Naslov: Analiza prethodnih radnih iskustava

Kratki opis: Sudionici navode i analiziraju prethodna radna iskustva i utvrđuju sposobnosti kojima raspolažu.

Teorijska podloga: Ova vježba se temelji na metodama pripreme portfelja sposobnosti. Promišljanje sudionicima omogućuje izvođenje analize njihova prethodnog radnog iskustva i prepoznavanje vlastitih sposobnosti.

Cilj: Svrha ove metode ogleda se u razmatranju iskustava, sposobnosti i kvaliteta pojedinca. Rezultat će se upotrijebiti kao temelj za pisanje životopisa i pisma zamolbe ili za pripremu za razgovor za posao.

Izvor: Itinéraires Formation

Opis: Trener traži od sudionika da naprave popis radnih iskustava te da ih detaljno opišu pomoću radnog lista "Analiza prethodnog radnog iskustva". U tu svrhu, trener prvo objašnjava svaki stupac te daje primjere.

- U prvi stupac se upisuje trajanje radnog iskustva. Idealno, sudionici ovdje upisuju od kada do kada su obavljali određeni posao.
- U drugi stupac (funkcija) sudionici upisuju naziv funkcije i kratko je opisuju.
- U treći stupac (tvrtka) sudionici bi trebali upisati tvrtku za koju su radili: naziv, veličinu, područje poslovanja, vrstu tvrtke (privatna, javna, društvo ...) ili ostale informacije koje im se čine važnima.
- U četvrti stupac (poslovi koje ste obavljali) sudionici bi trebali detaljno opisati zadatke ili aktivnosti koje su obavljali.
- U peti stupac sudionici upisuju znanja i vještine koje su koristili tijekom obavljanja aktivnosti i zadataka.
- U šesti stupac sudionici upisuju osobne kvalitete, primjerice vlastite prednosti, koje su bile potrebne za obavljanje ove radne aktivnosti.
- U sedmi, posljednji, stupac sudionici upisuju sposobnosti koje su stekli tijekom obavljanja ovog posla ili kako bi posao mogli obavljati.

Iskustvo pokazuje kako je korisno napraviti popis radnog iskustva kronološkim redom (kao u životopisu).

Popis može poslužiti kao temelj za pisanje životopisa, pisma zamolbe ili za pripremu za razgovor. Može se koristiti i kao međukorak u daljnjem postupku strukovnog usmjeravanja, na primjer za razvijanje alternativnih odabira zvanja koji se temelje na utvrđenim sposobnostima, znanju i vještinama.

Materijali: Radni list "Analiza prethodnog radnog iskustva"

Glavna tema: Analiza potencijala

Vrsta vježbe: Individualni rad

Ciljna skupina: Mladi i mlađe punoljetne osobe nakon završetka obrazovanja, odrasli

Trajanje: 2:00

2.6. Odabir obrazovanja i karijere

2.6.1. Odlučivanje o karijeri - treći dio: radni uvjeti - kada, gdje i s čim želim raditi?

Naslov: Odlučivanje o karijeri - treći dio: radni uvjeti - kada, gdje i s čim želim raditi?

Kratki opis: Sudionici u malim grupama odabiru uvjete u kojima žele raditi.

Teorijska podloga: Ovisno o radnom mjestu i području zanimanja postoji velika razlika gdje i s čim ljudi rade. Karijere su vezane uz određene radne uvjete. Neke osobe se ne mogu jednako nositi sa svim uvjetima. Ova metoda sudionicima nudi odgovor koje radne uvjete zahtijevaju kod odabira željene karijere. Sudionici određuju opće uvjete u kojima bi željeli raditi kako bi mogli razaznati koja zanimanja im odgovaraju.

Cilj: Saznati u kojim uvjetima sudionici žele raditi te koji poslovi i zanimanja zadovoljavaju te uvjete.

Izvor: Frass, Bernhard/Groyer, Hans (1994.): Berufsplanung ist Lebensplanung. Vol. 2. Wien, pp. 40f.

Opis: Sudionici u malim grupama (3 do 4 osobe) odabiru uvjete u kojima žele raditi. Popis (vidi privitak) mogu izraditi same grupe ili se može podijeliti kao radni list te zatim mogu dodati što nedostaje. Zatim (i dalje u malim grupama) sudionici zajedno razmišljaju o tome kada, gdje i s čim svatko od njih želi raditi. Uz pomoć trenera raspravljaju o onim područjima zanimanja koja još uvijek odgovaraju odabranim radnim uvjetima.

Materijali: Radni list

Komentar: Sljedeća pitanja pomoću kojih će čitava grupa iznositi ideje mogu poslužiti kao uvodna vježba, uzmimo primjer medicinske sestre:

- Koje točno poslove treba obavljati?
- Što misliš kojem području interesa oni pripadaju?
- Koje izazove karijere predstavlja?
- Koje vještie iz područja sklonosti odgovaraju ovim zahtjevima?
- Kada, gdje i s čime želiš raditi?

Savjet: Ako ovoj vježbi prethode vježbe "Odlučivanje o karijeri - prvi dio" te "Odlučivanje o karijeri - drugi dio", preporučljivo je da se na kraju ponovno zapišu odabrani interesi, sklonosti i radni uvjeti te odaberu zanimanja koja im odgovaraju kako biste upotpunili čitavu sliku.

Glavna tema: Odabir obrazovanja i karijere

Vrsta vježbe: Rad u maloj grupi

Ciljna skupina: Mladi i mlađe punoljetne osobe pred odabirom karijere i obrazovanja

Trajanje: 1:30

2.6.2. Knjiga uspjeha – ugovor sa samim sobom

Naslov: Knjiga uspjeha - ugovor sa samim sobom

Kratki opis: Sudionici započinju raditi bilješke u bilježnicu zapisujući svoje planove i ideje o tome kako vide svoju budućnost korak po korak. Ovo treba izraziti konkretnim idejama kako bi se uvijek mogli na njih osvrnuti. Tijekom vremena, mnoge pojedinačne želje trebale bi postati sve preciznije i obvezujuće, a na kraju bi sudionici trebali sastaviti "ugovor sa samim sobom" koji sadrži i jasno strukturira sve korake koje i dalje treba poduzeti.

Teorijska podloga: Na početku tečajeva "profesionalnog usmjeravanja" osobito mladi imaju nejasne ili proturječne želje. Njihovim izražavanjem u pisanom obliku pomaže im da strukturiraju svoje misli, oblikuju konkretne želje i uhvate se s njima u koštac. Isto tako, pisani oblik pridonosi osjećaju obveze.

Cilj: Planiranje budućnosti.

Izvor: Rathmanner, Elisabeth/Hodics, Heinz/Moldan, Sabine/Sauer, Helga (2005.). In: Bundesministerium für Wissenschaft und Kunst (ed.): Materialien zur Berufsorientierung, 3. Alle Wege stehen offen (pp. 1f, 6ff, 9.1). Wien, str. 10.

Opis: Sudionici započinju raditi bilješke u bilježnicu zapisujući svoje planove i ideje o tome kako vide svoju budućnost korak po korak. Ovo treba izraziti konkretnim idejama kako bi se uvijek mogli na njih osvrnuti. Tijekom vremena, mnoge pojedinačne želje trebale bi postati sve preciznije i obvezujuće, a na kraju bi sudionici trebali sastaviti "ugovor sa samim sobom" koji sadrži i jasno strukturira sve korake koje i dalje treba poduzeti. Ugovor sadrži različite dijelove:

- cilj: Što želim biti ili čime se želim baviti?
- koraci koje treba poduzeti: Kako ću postići svoj cilj?
- rok: Do kada bih trebao/la poduzeti pojedine korake?
- praćenje postignuća: Kada ću smatrati da je postignut uspjeh?
- nagrada: Što nudim kao nagradu za postizanje zacrtanog cilja?

Materijali: Bilježnice za sudionike.

Komentar: Trajanje vježbe: 15 minuta tijekom dužeg vremenskog razdoblja. Sudionike treba poticati da nastave s pisanjem bilježaka i kod kuće.

Glavna tema: Odabir obrazovanja i karijere

Vrsta vježbe: Individualni rad

Ciljna skupina: Mladi i mlađe punoljetne osobe pred odabirom karijere i obrazovanja, mladi i mlađe punoljetne osobe nakon završetka obrazovanja

Trajanje: 0:15

2.6.3. Karijerni putokaz

Naslov: Karijerni putokaz

Kratki opis: Cilj ove vježbe je izraditi "putokaz" za svaku mladu osobu kroz razgovor trenera i sudionika.

Teorijska podloga: Na kraju tečaja osobitoje važno razmisliti o konkretnim koracima kako bi se provelo u djelo ono što je tijekom tečaja naučeno. Profesionalno usmjeravanje i izbor karijere na različitim su se tečajevima obrađivali na mnogo različitih načina. Potrebno je izraditi akcijski plan kako bi sudionici sami mogli iskoristiti ta iskustva i nastaviti razvijati perspektive za budućnost. Ovaj putokaz karijere pojedinca trebao bi sudionicima pomoći razviti perspektivu za njihovu budućnost kako već unaprijed ne bi pretpostavili kako za njih nema mogućnosti ni perspektive.

Cilj: Razvoj konkretnih mjera za ulazak u svijet zapošljavanja.

Izvor: Sacher, Kristin (2005.): „Lebenswert Beruf“ – Praxishandreichung für die Arbeit mit Schulfrühabgängern, str. 29.

Opis: Cilj ove vježbe je izraditi "putokaz" za svaku mladu osobu kroz razgovor trenera i sudionika. Kroz konzultacije, svaki sudionik mora razmisliti o tome kako od polazišne točke (škole) doći do odredišta (karijere) te koje putove i zaobilazne rute koristiti. Pritom je važno odrediti konkretne kontakt osobe te razgovarati o motivaciji aktivnog početka traženja posla (ili pripravništva).

Materijali: Preslike radnog lista (vidi PDF dokument u privitku), olovke, materijal na kojem su sudionici do tada radili.

Komentar: Trajanje vježbe razlikuje se prema veličini grupe. Za grupu od 12 sudionika potrebno je oko 5 sati. S obzirom da pojedinačne konzultacije oduzimaju mnogo vremena, za ostatak grupe je potrebno osmisliti alternativni program. Jedna mogućnost je vježbanje situacije prijavljivanja za radno mjesto.

Glavna tema: Odabir obrazovanja i karijere

Vrsta vježbe: Individualni rad

Ciljna skupina: Mladi i mlađe punoljetne osobe pred odabirom karijere i obrazovanja, mladi migranti koji trebaju odabrati karijeru ili obrazovanje

Trajanje: 5:00

2.6.4. Za i protiv

Naslov: Za i protiv

Kratki opis: Sudionici u parovima oabiru situaciju u kojoj treba donijeti odluku i izvesti argumente za različita stajališta. Kako bi to zorno prikazali mogu odglumiti scenarij u igri uloga. Nakon timskog rada sudionici pomoću dijaloga predstavljaju svoja stajališta čitavoj grupi.

Teorijska podloga: Mladi sudionici trabali bi naučiti kako samostalno donijeti odluke i kako aktivno oblikovati svoje živote. Donošenje odluka koje imaju snažan utjecaj na život nije lako ni u kojoj životnoj dobi. Ako se donošenje odluka odgađa, međutim, može doći do propuštanja važnih prilika. Kako posljedice odluka često nisu predvidljive, svjesno promišljanje o nedostacima, prednostima i izravnim, kao i dugoročnim posljedicama mogu olakšati proces donošenja odluka.

Cilj: Naučiti kako racionalno pristupiti donošenju odluka.

Izvor: Jugert, Gert/Rehder, Anke/Notz, Peter/Petermann, Franz (2008.): Fit for Life – Module und Arbeitsblätter zum Training sozialer Kompetenz für Jugendliche, str. 157.

Opis: Za početak čitava grupa razgovara o izboru situacije u kojoj treba donijeti odluku, a koja se izravno odnosi na sudionike. Trener također može predložiti nekoliko primjera situacija. Sudionici u parovima pomoću radnih lista rade na situaciji koju su odabrali. Trener vodi računa o tome da postoje stvarne alternative za sve odabrane situacije donošenja odluka. Jedan sudionik zauzima stav u korist nečega (npr. Nastavit ću s potragom za pripravničkim mjestom), a drugi sudionik protiv (npr. Neću nastaviti s potragom za pripravničkim mjestom). Sudionici zatim razrađuju prednosti, nedostatke i posljedice svakog stajališta. Prije toga, trener može dati praktičan primjer cijeloj grupi. Nakon timskog rada sudionici pomoću dijaloga predstavljaju svoja stajališta čitavoj grupi.

Materijali: Preslike radnih lista (vidi PDF dokument u privitku), olovke.

Komentar: Moguće situacije donošenja odluka:

- Trebam li nastaviti potragu za pripravničkim mjestom – ili ne?
- Trebam li položiti završni ispit u školi – ili ne?
- Trebam li pristati na posao u drugom gradu – ili ne?
- Trebam li pronaći vlastiti stan – ili ne?
- …

Savjet: Kao dodatak vježbi, o situaciji donošenja odluke može se tajno glasovati prije nego što sudionici počnu raditi na njoj. Glasovanje treba ponoviti nakon iznošenja argumenata za i protiv. Promjena rezultata može pokazati kako se stajališta mogu promijeniti zbog razmjene argumenata.

Glavna tema: Odabir obrazovanja i karijere

Vrsta vježbe: Rad u paru, igra uloga ili simuliranje situacije, grupni rad, prezentacija

Ciljna skupina: Mladi i mlađe punoljetne osobe pred odabirom karijere i obrazovanja, mladi i mlađe punoljetne osobe nakon završetka obrazovanja, mladi migranti koji trebaju odabrati karijeru ili obrazovanje

Trajanje: 2:00

2.6.5. Rodni prioriteti?

Naslov: Rodni prioriteti?

Kratki opis: Na početku vježbe svaki od sudionika boduje izjave s radnog lista prema važnosti koju imaju u njihovoj budućoj karijeri. Zatim se dijele u dvije grupe prema rodnoj opredijeljenosti u kojima dogovaraju zajednički slijed prioriteta. Plakati obje grupe uspoređuju se i komentiraju na kraju vježbe.

Teorijska podloga: Polovica djevojaka koja se odluči za strukovno zvanje još uvijek odabire jedno od tradicionalnih ženskih zvanja: prodavačica, referentica, frizerka. Usporedbe radi, broj dječaka u određenim zvanjima mnogo je niži u 10 različitih zvanja. Kod odabira srednjih škola također postoje velike rodom određene razlike koje produljuju podijeljenost na tržištu rada. Posljedice na tržištu rada su različite: s jedne strane, udio žena u građevinskim zanimanjima je vrlo nizak. S druge strane, vrlo mali broj muškaraca radi u dječjim vrtićima. Jaz između plaća muškaraca i žena i dalje je značajan (prema

ekvivalentima punog radnog vremena). Povrh toga, žene su i dalje te koje veći dio posla rade na neplaćeno, a postotak muškaraca koji odlazi na rodiljni dopust mnogo je niži od postotka žena. Ove činjenice pokazuju koliko je važno da mladi postanu svjesni posljedica odabira svoje karijere.

Cilj: Sudionici uče o tome što mogu očekivati od određenog posla. Razgovara se o mišljenjima koja se razlikuju prema rodnoj opredijeljenosti. Nadalje, mladi sudionici će moći provjeriti je li njihov način zamišljanja poslovnog života u područjima zanimanja koja bi htjeli odabrati realan.

Izvor: http://www.gendernow.at/gesebo [30. siječnja 2008.]

Opis: Trener dijeli radne liste. Na početku vježbe svaki od sudionika samostalno boduje izjave s radnog lista prema važnosti koju imaju za njihov budući posao. Aspekt koji je najvažniji za budući posao dobiva 1 bod, drugi najvažniji 2 boda itd. Bodovi se pišu u stupac. Nakon što su svi sudionici ispunili svoje liste, dijele se u grupu djevojaka i mladića. Grupe se moraju složiti oko zajedničkog rezultata. Svaka grupa izrađuje plakat koji predstavlja rezultat kojeg je grupa ostvarila. Plakati dviju grupa se uspoređuju i komentiraju. Trener bi također tijekom rasprave trebao ispitati koliko su realni prioriteti sudionika u usporedbi s ambicijama koje imaju vezano uz karijeru.

Materijali: Radni list za svakog sudionika (vidi dokument u privitku).

Glavna tema: Odabir obrazovanja i karijere

Vrsta vježbe: Rad u maloj grupi, individualni rad, grupni rad

Ciljna skupina: Mladi i mlađe punoljetne osobe pred odabirom karijere i obrazovanja, mladi migranti koji trebaju odabrati karijeru ili obrazovanje

Trajanje: 1:00

2.6.6. Pas ili vuk?

Naslov: Pas ili vuk

Kratki opis: Sudionici tvore male grupe. Trener grupama dijeli plakate na kojima piše "pas" ili "vuk". Sudionici trebaju razmisliti o asocijacijama koje vežu uz određenu životinju. Rezultati se predstavljaju čitavoj grupi. Zatim sudionici u malim grupama prenose sliku psa na zapošljavanje, a vuka na samozapošljavanje. Na kraju se rezultati ponovno predstavljaju pred čitavom grupom.

Teorijska podloga: Ravnoteža između samostalnosti i ovisnosti uvijek i ponovno može predstavljati izazov pojedincu. Samozapošljavanje i zapošljavanje imaju svoje prednosti i nedostatke koje svatko sam treba procijeniti. Zapošljavanje ili samozapošljavanje zahtijeva odgovarajući profesionalni identitet. Često, prije svega, osoba mora razviti vlastiti poduzetnički identitet.

Cilj: Utvrđivanje osobnih sklonosti prema samozapošljavanju ili zapošljavanju.

Izvor: Scheidt, Brigitte (2005.): Neue Wege im Berufsleben. Ein Ratgeber-, Kurs-, und Arbeitsbuch zur beruflichen Neuorientierung. Bielefeld, str. 155f.

Opis: Sudionici se dijele u dvije grupe (od oko 5 osoba). Trener im dijeli plakate na kojima piše "pas" ili "vuk". Sudionici trebaju razmisliti o asocijacijama koje vežu uz određenu životinju. Koje zadatke životinja ima? Što se od nje očekuje? Mogući odgovori su: pas je dresiran te on pripada vlasniku koji od njega očekuje vjernost i poslušnost. Zauzvrat se dobro brine o psu, hrani ga i mazi. Njegovi se zadaci, primjerice,

čuvanje stada, zaštita imanja, vođenje slijepih osoba, često prebacuju na psa. Pas živi sam ili s drugima, ponekad je član obitelji, a ponekad radna životinja. Vuk se sam brine za hranu i preživljavanje. Međutim, može se pridružiti ostalim vukovima u čoporu. Njegov život uvelike određuju uvjeti okoliša te vještina da ih iskoristi. Nitko mu ne govori što da radi. Za vuka se nitko ne brine, on se brine sam za sebe. Ponekad mu je hladno, ponekad je gladan i ne zna što sutra donosi. Rezultati se predstavljaju čitavoj grupi. Zatim u malim grupama sudionici prenose sliku psa na zapošljavanje, a vuka na samozapošljavanje. Rezultati se zatim ponovno predstavljaju čitavoj grupi, a sudionici objašnjavaju vide li sebe kao pse ili vukove.

Materijali: Plakati

Komentar: Oba načina zapošljavanja imaju svoje prednosti i nedostatke. Ulazak u svijet samozapošljavanja zahtijeva temeljitu pripremu te se ne smije olako shvatiti.

Savjet: Umjesto da sudionici sami razmišljaju o prirodi samih pasa i vukova, trener može opisati životinje, a sudionici odlučuju s kojom se životinjom mogu identficirati.

Glavna tema: Odabir obrazovanja i karijere

Vrsta vježbe: Rad u maloj grupi

Ciljna skupina: Osobe koje se vraćaju na tržište rada, mladi i mlađe punoljetne osobe pred odabirom karijere i obrazovanja, mladi i mlađe punoljetne osobe nakon završetka obrazovanja

Trajanje: 1:30

2.6.7. Moj profesionalni identitet

Naslov: Moj profesionalni identitet

Teorijska podloga: Naš život se vrti oko posla/karijere. Ne samo zbog toga što mnogo vremena provodimo na poslu i zarađujemo novac, već i zbog toga što naše živote čini smislenima i daje nam osjećaj identiteta. Osim svojih raznih osobina, karijera ima dodanu vrijednost. Bit je u pronalaženju posla koji osnažuje i potiče naš identitet ili razvoj identiteta.

Prema Hilarion G. Petzoldu naš identitet se temelji na pet stupova:

1. tijelo/ tjelesno stanje
2. društvena mreža/ društveni odnosi
3. rad i uspješnost izvedbe
4. materijalna sigurnost i
5. vrijednosti

Identitet se tijekom života razvija i mijenja (razvoj identiteta, kriza identiteta). Identitet je stoga koncept koji, s jedne strane, traje kroz vrijeme, ali se s druge stalno razvija i mijenja kroz život. Model pet stupova identiteta razvio je Hilarion G. Petzold kao dijagnostički model.

Vrsta vježbe: Individualni rad, grupni rad

Cilj: Promišljanje o profesionalnim interesima

Izvor: Petzold, Hilarion G. (1993.): Integrative Therapie, Vol. 1-3. Paderborn: Junfermann; također utemeljeno na A.D.V.P. modelu strukovne edukacije (Activation du développement vocationnel et personnel – Activation of Vocational and Personal Development). Model su osmislili Denis Pelletier, Charles Bujold i Gilles Noiseux u Quebecu ranih 70-ih godina 20. stoljeća.

Opis: Preduvjet vježbi je da su sudionici već pohađali neku vrstu profesionalnog usmjeravanja.
Za početak svaki sudionik smišlja 5 do 10 zanimanja koja su mu zanimljiva, bez obzira na to smatra li ih ostvarivima ili ne, te ih zapisuje na kartice. Trener zatim predstavlja Petzoldov model pet stupova identiteta koji je za ovu vježbu prilagođen (vidi PDF dokument u privitku). Sudionici zatim izrađuju plakate na kojima dodjeljuju svoje poslove iz snova ovim kategorijama identiteta (vidi PDF dokument u privitku kao primjer i predložak).
U ovoj fazi trener pruža podršku sudionicima pri izradi plakata. Nakon što su svi sudionici završili plakate, postavljaju ih kao slike u galeriji. Svaki sudionik tako će moći vidjeti koji stupovi identiteta su osobito izraženi na njegovom plakatu, a koji ne. Čitava grupa zatim komentira i, pod vodstvom trenera, uspoređuje sličnosti i različitosti. Jedan rezultat mogao bi, primjerice, biti da se određeno zanimanje više priklanja jednom nego drugom stupu identiteta.

Materijali: Kartice, papir za prezentacijsku ploču, raznobojne olovke, panoi.

Komentar: Kako se identitet tijekom života kontinuirano razvija i mijenja (npr. krize) te kako "pet stupova" može varirati svojom sposobnošću utjecaja na identitet osobe u različitim fazama, ovaj aspekt se može činiti zanimljivim osobito onima koji mijenjaju poslove, koji se vraćaju na tržište rada ili rehabilitantima. Kod rada s ciljnim skupinama, mogu se postaviti dodatna pitanja kako slijedi: "Što mi je bilo važno pri zapošljavanju?" - "Što mi je danas važno?" itd.

Glavna tema: Odabir obrazovanja i karijere

Ciljna skupina: Osobe koje se vraćaju na tržište rada, rehabilitanti, mladi i mlađe punoljetne osobe pred odabirom karijere i obrazovanja

Trajanje: 3:00

2.6.8. Potraga za poslom kao projekt

Naslov: Potraga za poslom kao projekt

Kratki opis: Sudionici planiraju potragu za poslom kao projekt (složeni pothvat ograničenoga trajanja).

Teorijska podloga: Ova metoda sudionicima pruža mogućnost ponovnog osnaživanja, potvrđivanja ili odbacivanja svojih odluka na kraju procesa profesionalnog usmjeravanja. To je moguće postići kritičkom analizom informacija o trenutnom stanju na tržištu rada i provođenjem projektnog plana djelovanja.

Cilj: Kritičko propitivanje procesa traženja posla i planiranje provedbe.

Izvor: Vježba se temelji na A.D.V.P. modelu profesionalnog usmjeravanja (Activation du développement vocationnel et personnel – Activation of Vocational and Personal Development). Radi se o psihoedukacijskoj metodi koja se koristi u radu s grupama.

Opis: Trener predstavlja metodu traženja posla kao projekt. Objašnjava što projekt podrazumijeva (složeni pothvat ograničenoga trajanja). Nakon toga dijeli radni list "Potraga za poslom kao projekt", objašnjava

kako se ispunjava i daje nekoliko primjera. Važno je također planirati provedbu projekta, što znači da je na kraju projektnog plana ili plana rada potrebno utvrditi potrebne korake.

Materijali: Radni list "Potraga za poslom kao projekt".

Glavna tema: Odabir obrazovanja i karijere

Vrsta vježbe: Individualni rad

Ciljna skupina: Mladi i mlađe punoljetne osobe nakon završetka obrazovanja

Trajanje: 2:00

2.7. Socijalne vještine

2.7.1. Vernissage izložba

Naslov: Vernissage izložbe

Kratki opis: Sudionici igraju umjetnike koji su stvorili "djelo" i imaju 5 minuta kako bi ga predstavili. Umjetnik "djelu" daje naziv koji se zapisuje na prezentacijsku ploču. Umjetnik na uvjerljiv način mora obrazložiti zbog čega je izradio sliku upravo na tu temu.

Teorijska podloga: Dulja odsutnost s tržišta rada ima financijske, ali i socijalne posljedice. Svakodnevna komunikacija s drugim ljudima je reducirana. Socijalne vještine pripisuju se osobito ženama, zbog čega su često odgovorne za internu socijalnu interakciju na radnom mjestu (i na drugim područjima). Povremeno komunikacijske vještine slabe zbog razdoblja nezaposlenosti ili pati verbalno izražavanje. Vježba je osmišljena kako bi obnovila ove komunikacijske vještine. Ona koristi činjenicu da na ljudsku komunikaciju u velikoj mjeri utječu vizualni aspekti te se za poticanje komunikacije često koriste slike.

Cilj: Jačanje komunikacijskih vještina (npr. obraćanje većim grupama, držanje govora unutar zadanog vremena, ...), promišljanje o vlastitim mišljenjima i njihovo izražavanje pred malom grupom, unapređenje tehnika prezentacije, jačanje samopouzdanja.

Izvor: http://www.learn-line.nrw.de/angebote/koedukation/fortbildung/for_methoden/wahr11.htm

Opis: U prostoriji u kojoj se održava tečaj, veliki broj slika postavi se na dovoljno veliku površinu (npr. stol, prozorsko okno, pod). Sudionici imaju 10 minuta da odaberu sliku koja im se najviše sviđa. Njihov izbor trebao bi se dnositi na temu "Kako izgleda svijet rada za ženu stariju od 45 godina?". Kako bi bili sigurni da će njihov izbor biti osoban, sudionici tijekom tih 10 minuta ne bi smjeli međusobno razgovarati niti ih se smije drugačije ometati (npr. zatvorite prozore kako se ne bi čula buka s ulice). Nakon što svaki sudionik izabere sliku, one se ljepljivom vrpcom pričvršćuju na prezentacisjku ploču. Trener s nekoliko uvodnih riječi objašnjava: "Nalazimo se na otvaranju izložbe". Kao uspješni i vrlo poznati umjetnici, ovoj stručnoj publici ćete predstaviti svoja djela na temu "Kako izgleda svijet rada za ženu stariju od 45 godina?". Sudionici zatim igraju ulogu umjetnika koji su stvorili "djelo" i imaju 5 minuta kako bi ga predstavili. Umjetnik "djelu" daje naziv koji se zapisuje na prezentacijsku ploču. Umjetnik na uvjerljiv način mora obrazložiti zbog čega je izradio sliku upravo na tu temu. Mogu se postaviti sljedeća pitanja: "Zašto sam naslikao/odabrao ovu sliku? Što sam njome htio reći? Zašto mi je ova teme važna?" Bilo bi dobro povesti dijalog između "umjetnika" i "publike", a dopuštena su i pitanja.

Materijali: Slike iz časopisa vrlo različitih, nepovezanih tema, prezentacijska ploča (ili druga vrsta ploče), ljepljiva vrpca, olovke (kreda, flomasteri).

Komentar: Kako bi sakupio što više različitih slika, treneru je potrebno više vremena za pripremu. Slike ne smiju biti premale kako bi ih svi mogli vidjeti (idealno A4). Što je sadržaj i stil slika različitiji (npr. u boji, crno bijele, fotografije i crteži/slike/računalne grafike; ilustracije ljudi/životinja/krajolika/zdanja...),
to će rasprava biti zanimljivija, a razlike u karakterima sudionika vidljivije. Ne preporuča se koristiti materijale za oglašavanje. Ova metoda je prikladna kao uvodna vježba, jer ne zahtijeva prethodno znanje. Trajanje ovisi o veličini grupe: 10 minta za fazu odabira slika te dodatnih 5 do 10 minuta po sudioniku (= 60 do 120 minuta ovisno o veličini grupe). Grupa ne bi smjela imati više od 20 osoba, jer se pozornost i interes publike tijekom vremena te brojem "djela" smanjuje.

Glavna tema: Socijalne vještine

Vrsta vježbe: Grupni rad, prezentacija

Ciljna skupina: Mladi i mlađe punoljetne osobe pred odabirom karijere i obrazovanja, mladi i mlađe punoljetne osobe nakon završetka obrazovanja, žene koje su dugo odsutne s tržišta rada

Trajanje: 1:30

2.7.2. Kako dobro slušati?

Naslov: Kako dobro slušati?

Kratki opis: Kroz igru uloga sudionici uče o tome kako govoriti nekome tko zna odnosno ne zna slušati, nakon čega zajedno s drugim sudionicima donose zaključke o stečenom iskustvu.

Teorijska podloga: Međusobno komunicirati znači da je poruka nekome poslana, zaprimljena i dekodirana na temelju sociokulturalnog obrasca. Poruka koju druga osoba primi ne satoji se samo od riječi, odnosno ne izražava se samo jezikom, već i neverbalnih elemenata poput izraza lica, gesta i vanjskog izgleda. S obzirom na to kako je ovaj proces odašiljanja i primanja informacija vrlo složen, često dolazi do nesporazuma. Zbog toga bi mladi ljudi trebali naučiti i uvježbati kako sažeti ono što je druga osoba izrekla (izvući bit rečenoga), ali i naučiti pravila dobrog slušanja. Znati dobro slušati znači pozorno gledati osobu koja govori, poticati je kimanjem glave i sličnim gestama te postavljati pitanja.

Cilj: Razumjeti sadržaj informacije i sažeti rečeno (izvući bit), kao i naučiti strane "dobrog" i "lošeg" slušanja.

Izvor: Jugert, Gert/ Rehder, Anke/ Notz, Peter/Petermann, Franz (2008.): Fit for Life. Module und Arbeitsblätter zum Training sozialer Kompetenz für Jugendliche. Weinheim und München: Juventa Verlag.

Opis: Cilj ove vježbe je da sudionici poboljšaju svoje komunikacijske vještine učenjem i vježbanjem pravila dobrog i lošeg slušanja. Kako bi podastro primjer dobrog slušanja, trener od jednog sudioika traži da mu kaže nešto o nekoj temi s popisa tema za razgovor. Trener sažima ono što je upravo čuo i time pokazuje kako je sposoban shvatiti sadržaj rečenoga i osjećaje govornika. Sudionici zatim u parovima jedan drugome pričaju o sebi i svojem životu na temelju popisa tema. Bez prethodne najave, onaj koji sluša odlučuje hoće li biti dobar ili loš slušač u razgovoru koji slijedi (vidi privitak za značajke dobrog i lošeg slušača). Nakon što oba sudionika isprobaju što znači razgovarati s dobrim ili lošim slušačem, čitava grupa raspravlja o osjećajima koje su pobudili različiti načini slušanja. Čitava grupa zatim razgovara o tome koje promjene u razgovoru različiti stilovi slušanja mogu uzrokovati te na koji način oni utječu na ponašanje partnera u komunikaciji.

Materijali: Preslike popisa tema za razgovor i značajki dobrog i lošeg načina slušanja (vidi PDF dokument u privitku).

Komentar: Zaključna rasprava čitave grupe trebala bi se voditi oko svakodnevnih iskustava. Na taj način će se razgovarati o mislima i osjećajima mladih osoba koje su sudjelovale u vježbi, ali i o njihovim primjerima dobrih i loših slušača iz njihovih svakodnevnih života te dobrih razgovora s prijateljima ili članovima obitelji te značajkama istih.

Savjet: Može se naglasiti koliko je važno naučiti biti dobar slušač kako bi se izbjegli i rješavali konflikti.

Glavna tema: Socijalne vještine

Vrsta vježbe: Rad u paru, igra uloga ili simulacija situacije, grupni rad

Ciljna skupina: Mladi i mlađe punoljetne osobe pred odabirom karijere i obrazovanja, mladi i mlađe punoljetne osobe nakon završetka obrazovanja, mladi migranti koji trebaju odabrati karijeru ili obrazovanje

Trajanje: 1:00

2.7.3. Trominutni stručni govor

Naslov: Trominutni stručni govor

Kratki opis: Svi sudionici trebaju pripremiti trominutni govor na temu koju su sami odabrali te vježbati govor zajedno s drugim sudionikom kroz igru uloga ili, ako je moguće, sami kod kuće. Govor se može snimiti video kamerom. Nakon držanja govora pred čitavom grupom slijede povratne informacije.

Teorijska podloga: Tijekom razgovora za posao, prijavitelji često moraju govoriti o stručnom dijelu određenoga područja - ovisno o razini njihove osposobljenosti - kako bi pokazali svoje sposobnosti i iskustva koja su sekli tijekom obrazovanja, edukacije i na prijašnjim poslovima (npr. o sadržaju njihoveog završnog rada). Ovo od prijavitelja za posao prije razgovora za posao zahtijeva pripremu za prezentiranje područja njihove stručnosti. Kao i u mnogo drugih stvari, ovdje je potrebna vježba. Vježbanje prezentacija pred "kritičnom" publikom za vježbu pomaže u poboljšanju predstavljanja stručnosti pojedinca. Umijeće stručnog govora sastoji se u pojednostavljivanju tehničkih pojmova i predstavljanju specifičnih sadržaja na razumljiv način tako da ga mogu pratiti i oni koji se prije nisu detaljno bavili tim područjem. Stoga je prvi cilj govornika da ga se "razumije", a ne da zvuči "pametno".

Cilj: Razvoj prezentacijskih vještina; promišljanje o i iskazivanje vlastitih vrlina

Izvor: Osmislile Martina Schubert i Karin Steiner za mjeru „Jobcoaching für AkademikerInnen“ Javnog zavoda za zapošljavanje, Austrija, 2000. In: Egger, Andrea/Simbürger, Elisabeth/Steiner, Karin (2003.): Berufsorientierung im Fokus aktiver Arbeitsmarktpolitik. In: Arbeitsmarktservice Österreich (ed.): Izvješće Javnog zavoda za zapošljavanje 37. Beč, str. 68.

Opis: Na početku vježbe, svi sudionici se odlučuju za tematsko područje u kojem su stručni. Ako se neki od sudionika ne može odlučiti za temu, trener ga može navesti da odabere temu postavljajući mu pitanja vezana uz hobije ili slobodne aktivnosti (npr. nogomet, čitanje). Međutim, važno je da sami odaberu temu. Sudionici nakon toga pripremaju trominutni govor na temu koju su odabrali te vježbaju govor zajedno s drugim sudionikom kroz igru uloga. Druga mogućnost je da sudionic pripreme govore (sami) kod kuće. Tijekom govora mogu koristiti podsjetnik kako bi se držali teme. Međutim ako se vježba ponavlja, sudionici bi trebali moći izlagati bez podsjetnika. Nakon uvježbavanja govora u parovima, svaki sudionik drži govor pred cijelom grupom. Važno je da se drži zadanog vremena od tri minute. Trener ili drugi sudionik mu mogu dati znak nakon, primjerice, 2 minute i 45 sekundi. Stručni govori se mogu snimiti video kamerom. Povratna informacija može uslijediti odmah nakon kratkog govora ili prikazivanja snimke. Važno je da su sudionici upoznati s pravilima davanja povratne informacije ili da ih trener prvo obradi prije prvog govora.

Materijali: Ako je potrebno, oprema za snimanje.

Komentar: Važno je da je povratna informacija grupe i trenera pozitivna kako bi osnažila pouzdanje sudionika u vlastite retoričke vještine te da im trener daje samo nekoliko natuknica kako biti još bolji. Navedeno trajanje vježbe samo je približna vrijednost s obzirom da vježba može trajati kraće ili duže ovisno o veličini grupe.

Glavna tema: Socijalne vještine

Vrsta vježbe: Individualni rad, rad u paru, grupni rad, prezentacija

Ciljna skupina: Sve ciljne skupine, osobe koje se vraćaju na tržište rada, osobe koje su nove na tržištu rada

Trajanje: 2:30

2.7.4. Vježba procjene

Naslov: Vježba procjene

Kratki opis: Cijela grupa izvodi igre uloga koje se temelje na situaciji sukoba: npr. pritužba gosta u restoranu, itd.

Teorijska podloga: Važno je imati na umu utjecaj kulturalnih razlika. U prijelazu iz obrazovnog sustava u sustav rada, osobe koje nisu rođene u zemlji u kojoj sada žive te čiji je materinji jezik drugačiji od lokalnog imaju manje mogućnosti od ostalih. To se posebno odnosi na osobe koje kvalifikacije nisu stekle u toj zemlji te nailaze na probleme s pronalaženjem zaposlenja, jer se njihove kvalifikacije u nekim situacijama samo djelomično priznaju. Uz jezične prepreke, kulturalne razlike također često utječu na ponašanje kod potrage za zaposlenjem i prijavljivanja za radno mjesto.
Ono može predstavljati prepreku za uspješno samoostvarivanje pojedinca na tržištu rada.

Cilj ove vježbe je osvještavanje kulturalnih razlika. Svijest o utjecaju kulturalnih razlika, može pomoći sudionicima u unapređenju empatije (sposobnost stavljanja sebe u položaj druge osobe), a time i međukulturalnu interakciju. Nadalje, aktivnost pomaže u vježbanju artikulacije u situacijama međukulturalnog stresa (npr. tijekom razgovora za posao, u sukobima na radnom mjestu).

Cilj: Usvajanje vještina samoprezentacije te suočavanje s različitim situacijama sukoba.

Izvor: http://www.madicu.at/migrantinnen/migrantinnenhome.htm [2. veljače 2008.], prilagodio ABIF.

Opis: Sudionicima se podijeli radni list s uputama za igru uloga te kriterijima opažanja. Sudionici čitaju upute te jedna osoba u grupi izvodi ulogu dok su ostali promatrači. Osoba koja izvodi ulogu zauzima aktivan stav pri izvođenju.

Materijali: Preslike radnog lista (vidi PDF dokument u privitku)

Komentar: Sudionici raspolažu s 20 minuta za pripremu igre uloga.

Glavna tema: Socijalne vještine

Vrsta vježbe: Igra uloga / simulacija situacije

Ciljna skupina: Mladi migranti koji trebaju odabrati karijeru ili obrazovanje, odrasli migranti bez radnog iskustva, odrasli migranti bez kvalifikacija, odrasli migranti bez priznatih kvalifikacija, odrasli migranti kojima su kvalifikacije priznate, migranti koji se vraćaju na tržište rada

Trajanje: 2:30

2.7.5. Svađa oko naranče

Naslov: Svađa oko naranče

Kratki opis: Igra počinje svađom dviju osoba oko vlasništva nad narančom. S obzirom na to da niti jedna od njih ne odustaje, dolazi do sukoba. Strane uključene u sukob pokušavaju doći do rješenja.

Teorijska podloga: Svrha ove vježbe je u shvaćanju kako učinkovita komunikacija pomaže u rješavanju, ali i sprječavanju sukoba. Sukobi se, primjerice, javljaju kod suočavanja različitih interesa, kao u ovom slučaju, u kojem dvije osobe tvrde kako posjeduju isti predmet. Jasno je da ishod situacije može biti katastrofalan, no ako postoji motivacija za rješavanjem, tada i razjašnjenje sukoba može biti konstruktivno.

Cilj: Uvod u temu sukoba; razvoj konstruktivnih načina rješavanja sukoba.

Izvor: Schabacker-Bock, Marlis/Marquard, Markus: Von der Schule in den Beruf, Trainingsmaterial zur Berufsvorbereitung von HauptschülerInnen, str. 60.

Opis: Igra počinje svađom dviju osoba oko vlasništva nad narančom. S obzirom na to da niti jedna od njih ne odustaje, dolazi do sukoba. Strane uključene u sukob pokušavaju doći do rješenja. Na kraju, shvaćaju kako im naranča treba za različite svrhe. Jedna osoba bi naranču pojela, dok druga treba naribati koricu za kolač. Naranča se može podijeliti prema potrebama.

Materijali: Naranča

Komentar: Moguća rješenja:

- 1. rješenje: poraz - poraz: obje uključene osobe gube; naranča je uništena u borbi te je beskorisna.
- 2. rješenje: pobjeda - poraz: jača osoba pobjeđuje te uzima naranču drugoj osobi.
- 3. rješenje: kompromis: obje osobe djelomično pobjeđuju, naranča se dijeli na pola.
- 4. rješenje: konstruktivno rješenje sukoba: kako obje osobe kažu za što im treba naranča, zaključuju kako svaka od njih treba različiti dio naranče. Obje osobe dobivaju 100% narančinog dijela koji im je potreban.

Glavna tema: Socijalne vještine

Vrsta vježbe: Igra uloga / simuliranje situacije, grupni rad

Ciljna skupina: Sve ciljne skupine, mladi i mlađe punoljetne osobe pred odabirom karijere i obrazovanja, mladi i mlađe punoljetne osobe nakon završetka obrazovanja, mladi migranti koji trebaju odabrati karijeru ili obrazovanje

Trajanje: 0:30

2.7.6. U središtu pozornosti

Naslov: U središtu pozornosti

Kratki opis: Sudionici se kreću učionicom sve dok trener ne prozove nečije ime. Nakon toga se svi zaustave te u prvom krugu pogledaju osobu koju je trener prozvao, u drugom krugu pokažu prstom na nju te u trećem krugu zakorače prema njoj. Slijedi razmjena mišljenja i rasprava u čitavoj grupi.

Teorijska pozadina: U izvješću Europske komisije iz 2004. godine, socijalna isključenost definirana je kao "proces u kojem su određeni pojedinci marginalizirani te spriječeni u socijalnoj integraciji zbog njihovog siromaštva ili posebnih potreba i smanjenih mogućnosti cjeloživotnog učenja ili diskriminacije". Ova definicija jasno pokazuje da socijalna isključenost može utjecati na sve članove društva. Uslijed različitih razloga osoba može ostati nezaposlena. U takvim uvjetima pojedinac nije u opasnosti samo od financijskih gubitaka, već i od gubitka društvenog položaja, a posljedično i socijalne isključenosti. Mnogi mladi ljudi već su se suočili s diskriminacijom zbog spola, dobi, boje kože, etničkog ili socijalnog podrijetla, pa čak i na temelju izgleda i odjeće. Cilj ove vježbe je svjesno razmisliti o iskustvima socijalne isključenosti iz oba gledišta te razgovarati o njima.

Cilj: Podizanje razine svijesti o iskustvu socijalne isključenosti.

Izvor: Diaz, M./Tiemann, R. (2006.): Methoden zur Förderung sozialer Kompetenzen und zur Berufs- und Lebensplanung von Jungs. Ein Reader für die soziale Gruppenarbeit mit Jungen erstellt vom Bremer JungenBüro und dem Projekt Neue Wege für Jungs. Kompetenzzentrum Technik- Diversity- Chancengleichheit e.V., pp. 42f.

Opis: Sudionici se kreću učionicom sve dok trener ne prozove nečije ime. Tada se svi zaustave te pogledaju osobu koju je trener prozvao. Nakon nekoliko sekundi ponovno se kreću učionicom dok trener ne prozove sljedećeg sudionika. Kako bi situacija bila napetija, sudionici prstom pokažu na sudionika onog trena kada se zaustave. U sljedećem krugu, svi sudionici koji su više od tri koraka od osobe koja je prozvana, zakorače prema njoj. Nakon dovršena tri kruga sudionici čija imena su prozvana pričaju o tome kako su se u tom trenutku osjećali. Zatim čitava grupa razgovara o tome koji su uzroci socijalne isključenosti te jesu li sudionici do tada već sami iskusili isključivanje u svakodnevnom životu te kako su se osjećali.

Materijali: Osim osiguravanja dovoljno mjesta (pomaknuti stolice i stolove itd.), druge pripreme nisu potrebne.

Komentar: Važno je provesti iscrpnu raspravu, u kojoj postoji dovoljno vremena za razmjenu osobnih, a možda čak i traumatskih iskustava.

Savjet: Ako znate da je netko od sudionika bio žrtva, njegovo ime ne biste smjeli prozvati ili ga prozovite samo u prvom krugu!

Glavna tema: Socijalne vještine

Vrsta vježbe: Grupna rasprava, grupni rad

Ciljna skupina: Mladi i mlađe punoljetne osobe pred odabirom karijere i obrazovanja, mladi i mlađe punoljetne osobe nakon završetka obrazovanja, mladi migranti koji trebaju odabrati karijeru ili obrazovanje

Trajanje: 1:00

2.8. Praktični rad

2.8.1. Posjet tvrtkama

Naslov: Posjet tvrtkama

Kratki opis: Prije posjete tvrtki sudionici u malim grupama pripremaju pitanja koja mogu postaviti tijekom posjeta. Ukoliko je moguće, u tvrtki stječu praktično iskustvo (npt. rad na obradi proizvoda, pakiranje).

Teorijska podloga: Pokušaj prijenosa znanja koji ne uključuje i iskustveno učenje često je popraćen nedostatkom entuzijazma ili motivacije za aktivnim sudjelovanjem. Udaljavanje pa čak i neprijateljstvo prema autoritetima (roditeljima, učiteljima itd.) reakcija su mladih s obzirom na izraženu želju za neovisnošću i samostalnošću u toj fazi života. Zbog toga bi mladi trebali imati mogućost stjecanja vlastitog iskustva u svijetu rada o kojima se govori na seminarima i radionicama. Na taj način mogu razgovarati s osobama koje rade njihov posao iz snova te učiti o njegovoj praktičnoj strani i stvarnoj dnevnoj rutini u tomzanimanju.

Cilj: Stjecanje uvida u praktičan rad u tvrtki, učenje o tijeku rada specifičnom za zanimanje te uspostavljanje novih kontakata.

Izvor: Braun, Barbara/Hoffmann-Ratzmer, Diana/Lindemann, Nicole/Mauerhof, Johannes (2007.): Die Job-Lokomotive. Ein Trainingsprogramm zur Berufsorientierung für Jugendliche. Weinheim und München: Juventa Verlag, str. 166; Sacher, Kristin (2005.): Lebenswert Beruf?! Praxishandreichung, str. 27; adapted by abif.

Opis: Sudionici u malim grupama pripremaju pitanja koja mogu postaviti tijekom posjete tvrtki. Trener može pridonijeti dodatnim pitanjima (primjerice o probnom roku i tijeku edukacije, troškovima, izgledima ubuduće, uvjetima odlaska...). Grupa zajedno posjećuje tvrtku, no prije toga trener objašnjava pravila ponašanja tijekom posjete. Zaposlenik ili mentor govori o tvrtki, a udionici mogu postavljati pitanja. Zajedno obilaze tvrtku. Ako je moguće, sudionici stječu praktično iskustvo (npr. rad na obradi proizvoda, pakiranje). Praktičan dio posjeta je potrebno unaprijed dogovoriti sa zaposlenicima. Važno je odabrati tvrtku prema kriterijima za koje su zainteresirani mladi. Bilo bi idealno posjetiti nekoliko tvrtki.

Materijali: Potrebno je uspostaviti kontakt s tvrtkama; preslike radnih listova (vidi PDF dokument u privitku).

Komentar: Jedan od načina ponavljanja naučenoga tijekom posjeta tvrtki je izrada kolaža na temu tog iskustva.

Glavna tema: Praktični rad

Vrsta vježbe: Rad u maloj grupi, kreativne tehnike

Ciljna skupina: Mladi i mlađe punoljetne osobe pred odabirom karijere i obrazovanja, mladi migranti koji trebaju odabrati karijeru ili obrazovanje

Trajanje: 4:00

2.8.2. Priprema i zaključci praktičnog rada

Naslov: Priprema i zaključci praktičnog rada

Kratki opis: Ispunjavanjem radnog lista "Istraživanje - praktičan rad" mlade osobe istovremeno upoznaju tvrtku, ali i svoje buduće područje aktivnosti. Kako bi promislili o praktičnom radu, sudionici mogu izraditi kolaže o iskustvima koje su stekli te aktivnostima u tvrtki.

Teorijska podloga: Ova vježba je osmišljena kako bi unaprijedila ishode posjeta tvrtkama kao i jednodnevni praktičan rad. Temeljita priprema za upoznavanje svakodnevnog rada u različitim područjima zanimanja olakšava fokusiranje na važne aspeke i pitanja koja su sudionici otprije posjete postavljali. Pregled i razmjena iskustava nakon posjeta tvrtkama također su vrlo važni.

Cilj: Pružanje uvida u zahtjeve praktičnog rada s ciljem osvještavanja i izbjegavanja razočarenja ili odustajanja od profesionalnih planova i odluka.

Izvor: Braun, Barbara/Hoffmann-Ratzmer, Diana/Lindemann, Nicole/Mauerhof, Johannes (2007.): Die Job-Lokomotive. Ein Trainingsprogramm zur Berufsorientierung für Jugendliche. Weinheim und München: Juventa Verlag, str. 167.

Opis: Ispunjavanjem radnog lista "Istraživanje - praktičan rad" mlade osobe istovremeno upoznaju tvrtku, ali i svoje buduće područje aktivnosti. Pitanja na koja se u grupi ne može odgovoriti mogu se raspraviti sa supervizorom unaprijed ili se odgovor na njih može pronaći tijekom praktičnog rada u razgovoru sa zaposlenicima. U ovoj fazi se može razgovarati i o pravilima ponašanja na radnom mjestu. Pojmovi poput "točnosti", "urednosti", "ljubaznosti" u kontekstu praktičnoga rada mogu se raspraviti u grupi. Kako bi promislili o praktičnom radu, sudionici mogu izraditi kolaže o iskustvima koje su stekli te aktivnostima u tvrtki. Po završetku, radovi se mogu prikazati grupi u obliku izložbe.

Materijali: Radni listi (vidi PDF dokument u privitku), različiti materijali (papir, vuna, metali, plastika, boje itd.) za kreativan rad.

Komentar: Trajanje vježbe: 1 sat + 4 sata (izložba).

Glavna tema: Praktični rad

Vrsta vježbe: grupni rad, kreativne tehnike

Ciljna skupina: Mladi i mlađe punoljetne osobe pred odabirom karijere i obrazovanja, mladi migranti koji trebaju odabrati karijeru ili obrazovanje

Trajanje: 5:00

2.8.3. Jedan dan na radnon mjestu

Naslov: Jedan dan na radnom mjestu

Kratki opis: Na jednodnevnim radnim mjestima mladima se pruža mogućnost za upoznavanje različitih zanimanja, osobito onih o kojima ne znaju mnogo ili o kojima prije uopće nisu razmišljali. Nakon jednog dana provedenog na radnim mjestima, sudionici pišu kratke osvrte o svojim iskustvima. Iskustva se zatim mogu prezentirati i razmijeniti među članovima grupe.

Teorijska podloga: Iskusiti rad u zanimljivom zanimanju na jedan dan znači učiniti korak dalje nakon posjećivanja tvrtki. Rad u samim tvrtkama mladim osobama daje osjećaj samostalnog djelovanja te da su sami odabrali određenu tvrtku ili karijeru. Iskusiti zanimanje kroz praktičan rad i obavljati aktivnosti o kojima su samo razgovarali pokazuje mladima što zapravo znači posvetiti se određenom zanimanju. Ovdje nije samo važno samo usvajanje specifičnog znanja, već i upoznavanje socijalnog okruženja tvrtke, odnosno rad s drugim osobama te pod vodstvom drugih osoba. Ovi formalni i informalni aspekti profesionalnog života za mlade ljude predstavljaju neistražen teritorij, kojeg mogu istražiti radom u tvrtki na jedan dan.

Cilj: Širenje mogućnosti odabira karijere; prikupljanje iskustva u različitim zanimanjima; uspostavljanje novih kontakata.

Izvor: Schabacker-Bock, Marlis/Marquard, Markus (2005.): Von der Schule in den Beruf, str. 23.

Opis: Na jednodnevnim radnim mjestima mladima se pruža mogućnost za upoznavanje različitih zanimanja, osobito onih o kojima ne znaju mnogo ili o kojima prije uopće nisu razmišljali. Ako se organizira provođenje više dana na nekom radnom mjestu, mladi mogu isprobati rad u različitim zanimanjima. Nakon jednog dana provedenog na radnim mjestima, sudionici pišu kratke osvrte o svojim iskustvima. Bilo bi korisno dati im pregled strukture izvještaja za pisanje osvrta. Iskustva se zatim mogu prezentirati i razmijeniti među čitavom grupom. Mladi bi trebali dobiti potvrdu o stjecanju iskustva na radnom mjestu. Potvrda tvrtkama pruža mogućnost upisivanja individualnih zapažanja vezanih uz prve dojmove o mladoj osobi.

Materijali: Provođenje jednog dana na radnim mjestima zahtijeva organizaciju u kojoj će se rad provoditi.

Glavna tema: Praktični rad

Vrsta vježbe: individualni rad, grupni rad

Ciljna skupina: Mladi i mlađe punoljetne osobe pred odabirom karijere i obrazovanja, mladi i mlađe punoljetne osobe nakon završetka obrazovanja, mladi migranti koji trebaju odabrati karijeru ili obrazovanje

Trajanje: više od 9 sati

2.9. Pronalaženje posla

2.9.1. Igra prijavljivanja za posao

Naslov: Igra prijavljivanja za posao

Kratki opis: Na početku vježbe sudionici trebaju razmisliti o prednostima i nedostacima željenih karijera, ali i o pitanjima koja im intervjuer može postaviti, koja zapisuju na papir. U parovima pripremaju igru uloga. Zajedno osmišljavaju tijek intervjua od početka do kraja. Trener ima ulogu intervjuera.

Teorijska podloga: Stvaranje što točnije slike o željenoj karijeri važan je korak u odabiru odgovarajuće karijere. Međutim, za to nije dovoljno samo slabašno iskazivanje interesa. Osobito kada je riječ o intervjuu za potencijalno radno mjesto, važno je razmisliti o i osvjestiti i pozitivne i negativne strane određene karijere. Ovdje se ne radi samo o sadržaju zanimanja, već o pitanjima napredovanja ili mogućnostima razvoja karijere te usklađenosti karijere i obiteljskog života. Igra prijavljivanja za posao te povratna informacija trenera i sudionika predstavljaju dragocjeno iskustvo i važna su priprema za stvarni razgovor za posao.

Cilj: Suočavanje s prednostima i nedostacima različitih karijera i osvještavanje važnosti pripreme za razgovor za posao.

Opis: Na početku vježbe sudionici trebaju razmisliti o prednostima i neostacima željenih karijera, ali i o pitanjima koja im intervjuer može postaviti, koja zapisuju na papir. U parovima pripremaju igru uloga. Zajedno osmišljavaju tijek intervjua od početka do kraja. Trener ima ulogu intervjuera. Igra uloga sudionicima daje priliku za korištenje informacija koje su prethodno prikupili te za shvaćanje koliko je za razgovor za posao važna temeljita priprema. Nakon igre uloga trener i čitava grupa daju povratnu informaciju uzimajući u obzir pravila o davanju povratne informacije. Ako je to moguće svi sudionici bi trebali dobiti priliku za igranje uloga u razgovoru za posao.

Materijali: Kamera, ako je moguće

Komentar: Sudionici moraju biti dobro informirani o željenim karijerama, odnosno već bi trebali koristiti usluge profesionalnog usmjeravanja. Pravila davanja povratne informacije moraju se odrediti prije početka vježbe. Igra uloga može se snimiti kamerom. Nakon ove vježbe preporučljivo je izvesti vježbu "Uobičajena pitanja s razgovora za posao".

Savjet: Pitanja koja se mogu postaviti za evaluaciju vježbe:

- Je li vam se vježba svidjela?
- Kako ste se osjećali u ulozi prijavitelja za posao?
- Jeste li o određenim karijerama naučili nešto novo ili važno?
- Kako ćete se pripremiti za sljedeće razgovore za posao?

Glavna tema: Pronalaženje posla

Vrsta vježbe: individualni rad, rad u paru, grupna rasprava, igra uloga ili simulacija situacije, promišljanje čitave grupe

Ciljna skupina: Sve ciljne skupine

Trajanje: 4:00

2.9.2. Pismo zamolbe

Naslov: Pismo zamolbe

Kratki opis: Sudionici uče o tome koji je smisao pisma zamolbe, kako ga napisati i na što treba obratiti pozornost prilikom pisanja.

Teorijska podloga: Dobro sastavljena i razumljiva prijava preduvjet je mogućnosti sudjelovanja u procesu prijavljivanja i predstavljanja potencijalnom poslodavcu te sudjelovanja u selekcijskom procesu i razgovoru za posao. Stoga je primarni cilj stvoriti potrebne uvjete da kandidati budu zapaženi, a zatim i razmatrani kao oni koji zadovoljavaju zahtjeve radnog mjesta u nekoj organizaciji. Prijava je svojevrsna samoreklama. Dio pisane prijave je pismo prijave ili pismo zamolbe.

Cilj: Sudionici uče o tome koji je smisao pisma zamolbe, kako ga napisati i na što treba obratiti pozornost.

Izvor: http://www.job-arbeit-beruf.at/schriftliche_bewerbung/aida.html [20. ožujka 2012.]; Itinéraires Formation

Opis: Na početku vježbe trener govori o svrsi pisma zamolbe. Poziva sudionike da se stave na mjesto voditelja ljudskih resursa koji mora odabrati među brojnim prijavama koje je primio nakon raspisivanja natječaja za radno mjesto. On/ona će htjeti znati tko je kandidat i zbog čega ga radno mjesto zanima. Dobro sastavljeno pismo zamolbe pokazuje kako je kandidat razumio što tvrtka traži, koje su njegove specifične kompetencije te kako je zainteresiran za rad u toj tvrtki.

Trener zatim predstavlja AIDA formulu kao načelo izrade i pisanja pisma zamolbe.

A = attention (privući POZORNOST na prijavu)
I = interest (ZAINTERESIRATI ih)
D = desire (stvoriti ŽELJU da Vas upoznaju)
A = action (potaknuti ih na DJELOVANJE)

Nakon toga trener predstavlja tipičnu strukturu i sadržaj pisma zamolbe ili dijeli primjer pisma. U prvom odlomku prijavitelj govori o tome zbog čega ga zanima radno mjesto u tvrtki. Ovdje je preporučljivo navesti gdje je pronašao oglas za radno mjesto. U drugom odlomku ukratko se navode kompetencije koje potencijalni poslodavac traži, čime prijavitelj pokazuje kako njegove kompetencije odgovaraju traženome. U trećem odlomku kandidat govori o koristima zajedničkoga rada te spominje mogućnost predstavljanja na razgovoru za posao. Na kraju sudionici pišu pismo zamolbe.

Materijali: Primjer "Pisma zamolbe"

Glavna tema: Pronalaženje posla

Vrsta vježbe: Rad u maloj grupi, individualni rad

Ciljna skupina: Mladi i mlađe punoljetne osobe nakon završetka obrazovanja, odrasli

Trajanje: 1:30

2.9.3. Što NE smijete raditi kada se prijavljujete za radno mjesto

Naslov: Što NE smijete raditi kada se prijavljujete za radno mjesto

Kratki opis: Sudionici razmišljaju o vlastitim strategijama prijavljivanja za radno mjesto na temelju popisa s lista, uspoređuju ih s onima koje su opisane te dodaju nove na popis. Zatim u malim grupama razmišljaju koju bi strategiju trebali upotrijebiti te koja će ih od njih dovesti do željenog rezultata. Zaključci se predstavljaju čitavoj grupi.

Teorijska podloga: Mnoge osobe koje se prijavljuju za određeno radno mjesto ispunjavaju formalne uvjete, ali ne i dodatne uvjete čije se ispunjavanje provjerava tijekom postupka prijavljivanja. Međutim, praćenje tih (često nepisanih) pravila češće dovodi do uspjeha.

Cilj: Unapređenje strategija prijavljivanja za radno mjesto; razlikovanje efikasnih i neefikasnih strategija prijavljivanja.

Izvor: Karin Steiner

Opis: Sudionicima se podijele liste s popisom mogućih neefikasnih strategija prijavljivanja, tj. predstavljanja poslodavcu. Sudionici zatim razmišljaju o vlastitim strategijama prijavljivanja, uspoređuju ih s onima koje su na popisu te dodaju nove. S obzirom na to da ne mogu dobiti povratnu informaciju od poslodavaca o "grešci u koracima" kod prijavljivanja, važno je da nauče prepoznati i ispraviti vlastite pogreške. Uspoređivanje sa strategijama s popisa služi utvrđivanju prethodno učinjenih pogrešaka svakog od njih te razvoju novih, efikasnijih pristupa. Sudionici zatim u malim grupama razmatraju koju bi strategiju bilo bolje primijeniti ili koja bi strategija donijela uspjeh. Naposlijetku se zaključci predstavljaju cijeloj grupi.

Materijali: Radni list

Savjet: Sudionici ne moraju predstaviti vlastite pogreške čitavoj grupi. Svrha vježbe ogleda se u tome da dođu do zaključaka o tome kako se na pravilan način prijaviti za radno mjesto.

Glavna tema: Pronalaženje posla

Vrsta vježbe: Rad u maloj grupi, individualni rad, grupni rad

Ciljna skupina: Sve ciljne skupine

Trajanje: 1:00

2.9.4. Odbijena prijava za radno mjesto - učinite sljedeće!

Naslov: Odbijena prijava za radno mjesto - učinite sljedeće!

Kratki opis: Sudionici u malim grupama razgovaraju o razlozima odbijanja prijave koji su ispisani na radnom listu te o načinima reagiranja. Zatim slijede primjeri iz stvarnog života te grupna rasprava.

Teorijska podloga: Sa sociološkog gledišta, neuspjeh je proces koji, među ostalim, oblikuje socijalno djelovanje. Sociološki kontekst ograničuje namjere za djelovanje, a time prisiljava na odabir alternativnih načina ponašanja kojima se nešto postiže. Međutim, u sociološkim teorijama ne postoji razrađeni koncept neuspjeha, no pojam se, u stvari, koristi kao definicija negativnog ishoda djelovanja. Neuspjeh znači da - zbog različitih uzroka - aktivnosti pojedinca u određenoj situaciji ne vode k uspjehu. Ovaj ishod je dio

svakodnevnog života pojedinca, zbog čega je upravo vrlo važno ne izgubiti nadu. Ako se promisli o uzrocima tih neuspjelih aktivnosti te se oni izgovore pred drugima, stečenim uvidima se može izgraditi konstruktivni potencijal kojeg je moguće iskoristiti kao priliku za druge, možda uspješnije, aktivnosti.

Cilj: Naučiti kako se nositi s "porazom", promišljati o uzrocima neuspjeha te pronaći izvore podrške (uključujući online pretraživanje).

Izvor: Arbeitsgemeinschaft Jugend und Bildung e.V. – das Portal für politische, soziale und ökonomische Bildung (2007.): Berufsorientierung. Unterrichtsbaustein: Bewerbungstraining; prilagodio abif.

Opis: U prvom dijelu vježbe koja ispituje uzroke, sudionicima se podijele radni listi s razlozima odbijanja prijave - bilo prije ili poslije razgovora za posao. Sudionici u malim grupama razmišljaju o načinima reagiranja na navedene razloge odbijanja. Grupa uspoređuje i raspravlja o reakcijama. Sudionici zatim opet rade u malim grupama, razmjenjuju vlastita iskustva odbijanja te pokušavaju pronaći njihove uzroke. U zaključnoj grupnoj raspravi sudionici razmišljaju o tome tko bi im mogao pomoći s neuspješnom prijavom za radno mjesto. Kao dodatni zadatak, sudionici mogu vježbati online pretraživanje kako bi pronašli kontakte raznih centara za savjetovanje.

Materijali: Radni list (vidi PDF dokument u privitku).

Komentar: Prijedlog tablice (vidi privitak) s mogućim razlozima odbijanja prijave kao i mogućim reakcijama, uz mogućnost dodavanja primjera iz vlastitog iskustva trenera.

Savjet: Ono što je zanimljivo treneru se odnosi na ponašanje sudionika dok opisuju svoje "poraze".

Glavna tema: Pronalaženje posla

Vrsta vježbe: Rad u maloj grupi, individualni rad, grupni rad

Ciljna skupina: Sve ciljne skupine, mladi i mlađe punoljetne osobe pred odabirom karijere i obrazovanja, mladi i mlađe punoljetne osobe nakon završetka obrazovanja, mladi migranti koji trebaju odabrati karijeru ili obrazovanje

Trajanje: 2:30

2.9.5. Skriveno tržište rada: Vaši osobni kontakti

Naslov: Skriveno tržište rada: Vaši osobni kontakti

Kratki opis: Sudionici često nisu svjesni koje sve osobne kontakte imaju ili je malo onih koje bi mogli iskoristiti u profesionalnom smislu. Ova vježba je osmišljena kako bi dokazala suprotno te im pomogla u osvještavanju mreže kontakata. Na kraju vježbe, većina sudionika obično je iznenađena brojem kontakata koje otkriju da imaju.

Teorijska podloga: Otprilike samo trećina svih slobodnih radnih mjesta se javno oglašava, i to u novinama ili na internetu. Ostatak se uglavnom popunjava putem mreže kontakata, jer s jedne strane mnoge tvrtke žele izbjeći visoke troškove selekcije i golem organizacijski trud objavljivanja natječaja za radno mjesto, a s druge potraga za odgovarajućom osobom kroz osobne kontakte tvrtke do objavljivanja oglasa već je započela. Iz tog je razloga korisno održavati postojeće osobne kontakte i uspostavljati nove.

Cilj: Sudionici često misle nemaju razvijenu mrežu osobnih kontakata ili da je malo onih koji bi se mogli koristiti u profesionalnom smislu. Ova vježba je osmišljena kako bi dokazala suprotno te im pomogla u osvještavanju. Na kraju vježbe, većina sudionika obično je iznenađena brojem kontakata.

Izvor: Osmislila Julia Zdrahal-Urbanek za skupinu tečajeva o uspješnom prijavljivanju za posao („Erfolgreich bewerben“) 2003. godine, Verband Wiener Volksbildung.

Opis: Sudionici pojedinačno izrađuju popis s imenima 30 osoba koje bi im na ovaj ili onaj način mogle pomoći u vezi s promjenom karijere ili koje bi ih mogle povezati s drugim kontaktima (npr. s tvrkama). Kako bi im pomogao, trener na ploču zapisuje sljedeće grupe ljudi o kojima bi sudionici trebali razmisliti: članovi obitelji, bivši kolege iz razreda i studenti, (bivši) kolege s posla, susjedi, prijatelji prijatelja, ljudi koje poznaju iz udruga, inicijativa ili sa slobodnih aktivnosti. Sudionici za ovu aktivnost imaju 10 minuta. Nakon toga svaki sudionik govori koliko je bio uspješan u izradi popisa svojih kontakata. Trener pruža podršku sudionicima koji nisu bili uspješni u popisivanju kontakata (npr. upućuje ih na hobije/slobodne aktivnosti: npr. "Igrate li tenis?", "Poznate li koga s terena?", "Kojim se još slobodnim aktivnostima bavite?").

Druga mogućnost: nakon gore navedene vježbe, sudionici kraj svakog kontakta s popisa zapisuju (tijekom sata ili kod kuće) hoće li i na koji način kontaktirati tu osobu. U tu svrhu mogu upotrijebiti popis koji su izradili za ovu vježbu, koja se istovremeno može koristiti kao podsjetnik na kojima se mogu označiti pojedini odrađeni zadaci (npr. kontaktiranje pojedine osobe).

Materijali: Prezentacijska ploča, preslike popisa kontakata (vidi PDF dokument u privitku).

Komentar: Cijela vježba se može odraditi kao domaća zadaća, a zatim kasnije prokomentirati s cijelom grupom.

Glavna tema: Pronalaženje posla

Vrsta vježbe: individualni rad

Ciljna skupina: Sve ciljne skupine

Trajanje: 0:30

2.9.6. Pisanje životopisa pomoću predloška Europass životopisa

Naslov: Pisanje životopisa pomoću predloška Europass životopisa

Kratki opis: Sudionici otvaraju predložak životopisa te ga redom ispunjavaju uz potporu trenera.

Teorijska podloga: Životopis je obično prvi izvor informacija o prijavitelju koji koristi potencijalni poslodavac. Na temelju njega se odlučuje hoće li prijavitelj biti pozvan na razgovor za posao. Upravo zbog toga treba biti sastavljen na način da privuče pozornost voditelja ljudskih resursa te da mu odmah olakša pronalaženje onoga što mu je u sadržaju zanimljivo ili važno, tj. informacije koje ukazuju da je prijavitelj ispunjava kriterije za određenu radnu poziciju. Kako bi se to postiglo, stvoren je predložak međunarodnog Europass životopisa koji je dostupan na svim europskim jezicima te se već prilično često koristi diljem Europske unije.

Cilj: Obrada strukturiranog životopisa (Europass životopisa).

Izvor: http://europass.cedefop.europa.eu/en/home [24. siječnja 2012.].

Opis: U idealnom slučaju vježba se izvodi u prostoriji u kojoj je svakom sudioniku na raspolaganju računalo kako bi mogao ispuniti online Europass životopis. Predložak i upute mogu se pronaći na ranije navedenoj Europass mrežnoj stranici. Sudionici otvaraju predložak životopisa te ga redom ispunjavaju uz prisutnost trenera koji objašnjava što se upisuje u svako polje i koje je značenje pojmova koje treba koristiti (npr. kod opisa jezičnih vještina potrebno je koristiti određene kategorije čije se detaljno objašnjene nalazi u uputama).

Materijali: Osobno računalo i pisač, predložak Europass životopisa (vidi Europass mrežnu stranicu).

Komentar: Predlošci Europass životopisa na engleskom, njemačkom i svim ostalim jezicima EU mogu se preuzeti sa stranice: http://europass.cedefop.europa.eu/en/documents/curriculum-vitae [24. siječnja 2012.].

Glavna tema: Pronalaženje posla

Vrsta vježbe: individualni rad

Ciljna skupina: Sve ciljne skupine

Trajanje: 1:30

2.9.7. Prikupljanje podataka o poslodavcu

Naslov: Prikupljanje podataka o poslodavcu

Kratki opis: Prije započinjanja ove vježbe sudionici bi trebali znati u koje tvrtke žele predati prijavu. Kroz raspravu u malim grupama sudionici definiraju podatke koje žele doznati o tvrtkama. Nakon ispitivanja slijedi prikupljanje informacija i zaključci o dobivenim rezultatima.

Teorijska podloga: Iscrpno istraživanje o područjima aktivnosti potencijalnih poslodavaca ključan je dio postupka prijavljivanja. Samo ona osoba koja se informira o područjima aktivnosti, zadacima i djelatnosti tvrtke može osmisliti strategiju kako zadovoljiti određene uvjete koji iz njih proizlaze. Samo temeljem toga osoba može saznati u kojoj mjeri njezine sposobnosti odgovaraju uvjetima koji su navedeni u oglasu za radno mjesto ili u opisu posla. Postoji još jedan važan aspekt zbog kojeg je informiranje preporučljivo, a to je sljedeće: poslodavci/voditelji ljudskih resursa danas od prijavitelja za radno mjesto očekuju da se prije razgovora za posao dobro informiraju o aktivnostima koje na potencijalnom poslu mogu očekivati. Prijavitelji koji na razgovor dolaze s tom informacijom i pokažu što znaju svakako imaju prednost nad onim prijaviteljima koji tim znanjem ne raspolažu, s obzirom da time pokazuju interes i predanost. Ta informacija nije prednost samo u smislu ostavljanja dojma na voditelje ljudskih resursa na razgovorima za posao već također prijaviteljima omogućuje da prepoznaju vide li se u određenom poslu ili ne.

Cilj: Naučiti kako na učinkovit način potražiti informacije o tvrtki i koje su informacije relevantne.

Izvor: Osmislila Julia Zdrahal-Urbanek za skupinu tečajeva o uspješnom prijavljivanju za posao („Erfolgreich bewerben“) 2003. godine, Verband Wiener Volksbildung.

Opis: Sudionici tvore male grupe (od 3 do 4 osobe). Prije početka vježbe sudionici bi trebali znati u koje se tvrtke žele prijaviti. Na temelju toga, zajedno navode informacije koje žele prikupiti o tim tvrtkama ili informacije koje su njima bitne te medije koje žele koristiti tijekom traženja informacija (npr. internet). Nakon kratke rasprave o tome na koji način će se raspodijeliti posao (tko će što tražiti), sami provode

istraživanje te nakon toga u malim grupama razgovaraju o rezultatima. Na kraju vježbe, cijela grupa treba razmotriti kako i gdje se informacije mogu dobiti na najučinkovitiji način te s kojim su se problemima pritom susreli. Sudionici bi zajedno trebali pronaći rješenja za moguće probleme.

Materijali: Računala s pristupom internetu, telefon (ako tvrtke nemaju internetske stranice).

Komentar: Sudionici bi prije početka vježbe trebali znati o kojim se tvrtkama žele informirati.

Glavna tema: Pronalaženje posla

Vrsta vježbe: Rad u maloj grupi, individualni rad

Ciljna skupina: Sve ciljne skupine

Trajanje: 1:00

2.9.8. Metode traženja posla 1: koje se organizacije bave određenim poslovima?

Naslov: Metode traženja posla 1: koje se organizacije bave određenim poslovima?

Kratki opis: Nakon vježbe "Moji interesi", sudionici u malim grupama osmišljavaju i zapisuju najpopularnija zanimanja, a zatim i najpopularnije poslodavaca. Nakon toga samostalno traže odgovarajuće oglase za radna mjesta.

Teorijska podloga: Danas je iscrpno znanje o područjima aktivnosti potencijalnih poslodavaca ključni dio profesionalnog usmjeravanja, upravljanja karijerom i svake potrage za poslom. Samo one osobe koja se informira o područjima aktivnosti i zadacima tvrtke mogu zadovoljiti određene uvjete koji iz njih proizlaze. Samo temeljem toga osoba može saznati u kojoj mjeri njezine sposobnosti odgovaraju uvjetima koji su navedeni u određenom oglasu za radno mjesto ili u opisu posla. Postoji još jedan važan aspekt zbog kojeg je poznavanje detaljnih informacija o područjima aktivnosti preporučljivo, a to je sljedeće: poslodavci/voditelji ljudskih resursa danas od prijavitelja za radno mjesto očekuju da su dobro informirani o aktivnostima koje na potencijalnom poslu mogu očekivati. Prijavitelji koji na razgovor dolaze s tom informacijom i pokažu što znaju svakako imaju prednost nad onim prijaviteljima koji tim znanjem ne raspolažu. Ta informacija nije prednost samo u smislu ostavljanja dojma na voditelje ljudskih resursa na razgovorima za posao već također prijaviteljima omogućuje da prepoznaju vide li se u određenom poslu ili ne.

Cilj: Razmjenom znanja sudionici uče o tome koje organizacije traže/nude zanimanja koja su odabrali u vježbi "Moji interesi". Tako se na učinkovit način znanje svakog od sudionika koristi na dobrobit svih sudionika, a oni osvještavaju da i članovi grupe, a ne samo treneri, posjeduju informacije koje mogu podijeliti i koje im mogu koristiti pri traženju posla.

Izvor: Glaubitz, Uta (1999.): Der Job, der zu mir passt. Das eigene Berufsziel entdecken und erreichen, Frankfurt/New York, str. 64ff.

Opis: Sudionici u malim grupama od 4 do 6 osoba međusobno razgovaraju o zanimanjima koja su pronašli u vježbi "Moji interesi". Svako zanimanje zapisuju na plakat. U malim grupama sudionici nabrajaju mjesta u kojima se svako od zanimanja može obavljati (Napomena: primalja, primjerice, može raditi u bolnici, rodilištu, ali i u patronaži). Mjesta rada navode se na svakom plakatu (bez cenzure!). Na kraju sudionici obilježavaju mjesta na kojima bi željeli raditi. U sljedećem koraku sudionici istražuju koje su vrste poslodavaca vezane uz izabrana zanimanja. U tu svrhu sudionici pretražuju različite medije (internet, publikacije, tisak itd.). Isto tako mogu razgovarati s osobama koje rade u tom ili sličnom području. Nakon

prikupljanja informacija o vrstama organizacija, sudionici u različitim medijima (tisak, internet itd.) traže imena organizacija za koje bi mogli raditi kako bi ostvarili svoje profesionalne želje. Svaki sudionik izrađuje osobni popis potencijalnih poslodavaca. Popis bi također trebao sadržavati adrese i brojeve telefona pojedinih kontakt osoba. Nakon toga sudionici traže daljnje informacije o svakom od potencijalnih poslodavaca s popisa. To mogu učiniti na dva načina: prvo, pomoću interneta, s obzirom na to da mrežne stranice tvrtki danas pružaju sveobuhvatne informacije. Drugo, ako mrežne stranice ne postoje ili ako ne sadrže dovoljno informacija, sudionici bi trebali nazvati tvrtke ili institucije kako bi saznali više o veličini, proizvodima, uslugama itd. Detaljno znanje o području ili profesionalnom praktičnom radu ne predstavlja samo neophodnu podlogu za kasnije razgovore za posao, već je također temelj za pripremu dokumenata za prijavu (pismo zamolbe i životopis). Sudionici mogu zadržati te informacije u osobnom dosjeu te ih iskoristiti u kasnijim prijavama za posao (otvorene molbe ili prijave za radno mjesto u online oglasima, novinama itd.).

Materijali: Papir za prezentacijsku ploču, vodootporni flomasteri.

Komentar: Ova vježba nastavak je vježbe "Moji interesi". Sudionici bi trebali imati pristup računalima i internetu kako bi pronašli podatke o tvrtki.

Glavna tema: Pronalaženje posla

Vrsta vježbe: Rad u maloj grupi, grupni rad

Ciljna skupina: Osobe koje mijenjaju posao, osobe u procesu profesionalnog usmjeravanja, osobe koje su nove na tržištu rada

Trajanje: 2:00

2.9.9. Metode traženja posla 2: kako pronaći posao?

Naslov: Metode traženja posla 2: kako pronaći posao?

Kratki opis: Sudionici u malim grupama pronalaze mjesta i načine oglašavanja radnih mjesta. Prikupljene informacije se sažimaju u svrstavaju prema vrsti medija i metodama.

Teorijska podloga: Važan preduvjet uspješnog prijavljivanja za radno mjesto je znati kako i gdje tražiti odgovarjući posao. Mnogi prijavitelji su upoznati samo s pojedinim medijima u kojima se oglašavaju radna mjesta i natječaji. Međutim, danas postoji mnogo različitih načina traženja poslova, a sudionici to trebaju osvijestiti. Ovdje se mogu iskoristiti osobna znanja i iskustava sudionika s obzirom na to da svaki od njih poznaje drugačiju metodu ili medij za pronalaženje oglasa.

Cilj: Sudionici pronalaze medije i metode koje mogu koristiti u potrazi za poslom. Treneri mogu dati pregled načina pronalaženja poslova s kojima su sudionici već upoznati ili metoda koje već aktivno koriste.

Izvor: Ideja Martina Schubert i Karin Steiner za mjeru „Jobcoaching für AkademikerInnen“ Javnog zavoda za zapošljavanje, Austrija, 2000. In: Egger, Andrea/Simbürger, Elisabeth/Steiner, Karin (2003.): Berufsorientierung im Fokus aktiver Arbeitsmarktpolitik. In: Arbeitsmarktservice Österreich (ed.): Izvješće Javnog zavoda za zapošljavanje 37. Beč, str. 67.

Opis: Sudionici u malim grupama od 3 do 4 osobe zajedno navode gdje i kako (npr. kroz medije, osobna poznanstva) se oglašavaju radna mjesta i natječaji. Na kartice zapisuju svoje rezultate te ih nakon otprilike 20 minuta pričvršćuju na pano/magnetsku ploču. Treneri sažimaji i svrstavaju prikupljene informacije

prema vrsti medija i metoda. Nakon toga sudionici raspravljaju o tome koje od ovih načina i metoda sami koriste i u kojoj mjeri (osobito osobna poznanstva).

Materijali: Kartice, pano ili magnetska ploča, olovke.

Komentar: Prije svega bi trebalo razgovarati o različitim metodama pronalaženja posla (prijavljivanje na online oglas za radno mjesto, oglas u novinama, otvorena molba, agencija za zapošljavanje, informalno informiranje o poslu).

Glavna tema: Pronalaženje posla

Vrsta vježbe: Rad u maloj grupi

Ciljna skupina: Osobe koje su nove na tržištu rada

Trajanje: 1:00

2.9.10. Zabavno prijavljivanje

Naslov: Zabavno prijavljivanje

Kratki opis: Sudionici u malim grupama zamišljaju tvrtke te pišu natječaje za radna mjesta u tim zamišljenim tvrtkama. U igri uloga koja slijedi sudionici se prijavljuju na navedene poslove te stoga moraju razmisliti o uvjetima koje moraju zadovoljavati kako bi dobili posao.

Teorijska podloga: Vježbanje situacije prijavljivanja za posao dobra je priprema za stvarni razgovor za posao. Zabavna igra uloga dobra je podloga kojom se pojedinac rješava strahova i pronalazi opušene načine pristupanja ovoj temi, a to osobito vrijedi za mlade osobe koje na ovom području nemaju puno iskustva. Prednost koju pruža ova vježba je uvođenje sudionika u temu razgovora za posao na zabavan način te u zabavnom okruženju, dok ih istovremeno uči o "pravilima" ovog osobitog načina komuniciranja.

Cilj: Osvještavanje važnosti pripreme za razgovore za posao; smanjivanje socijalne anksioznosti kroz igru uloga u slučaju stvarnog razgovora za posao.

Opis: Sudionici formiraju male grupe čiji je zadatak izmisliti tvrtke i napisati natječaje za radna mjesta u tim tvrtkama. Poslovi na koje se prijavljuju ostali sudionici u stvarnosti ne postoje - to su izmišljeni, zabavni poslovi, primjerice procjenitelj banana ili nosač ručne prtljage.

Sudionici se zatim prijavljuju na navedene poslove te stoga moraju razmisliti o uvjetima koje moraju zadovoljavati kako bi dobili posao. Sudionik iz grupe koji je izmislio određeni posao igra ulogu voditelja ljudskih resursa. Nakon svake igre uloga sudionici daju povratne informacije. Trener bi trebao samo moderirati vježbu.

Glavna tema: Pronalaženje posla

Vrsta vježbe: Rad u maloj grupi, individualni rad, igra uloga ili simulacija situacije

Ciljna skupina: Mladi i mlađe punoljetne osobe pred odabirom karijere i obrazovanja, mladi i mlađe punoljetne osobe nakon završetka obrazovanja

Trajanje: 2:00

2.9.11. U potrazi za poslom

Naslov: U potrazi za poslom

Kratki opis: Pokazujući primjere unaprijed pripremljenih oglasa za posao, trener sudionke informira o najvažnijim izvorima informacija. Sudionici zatim odabiru oglas za posao i ispunjavaju najvažnije činjenice na radnom listu. Rezultati se prezentiraju čitavoj grupi te slijedi rasprava.

Teorijska podloga: Za određena područja rada i zanimanja tradicionalni oglasi za posao koji se mogu naći u javnim glasilima nisu jedino polazište za traženje posla. Međutim, kod online pretraživanja zbog velikog broja oglašivačkih površina lako se možete izgubiti. Upravo stoga je još važnije poznavati glavne stranice za oglašavanje radnih mjesta te pretraživati i druge izvore informacija (oglasi na sranicama tvrtki, tisak, strance koja se odnose na mogućnost pripravništva, itd.). Time se postavlja temelj za samostalno, neovisno traženje posla.

Cilj: Razvoj strategija za temeljito traženje posla pomoću svih postojećih izvora.

Izvor: Braun, Barbara/Hoffmann-Ratzmer, Diana/Lindemann, Nicole/Mauerhof, Johannes (2007.): Die Job-Lokomotive. Ein Trainingsprogramm zur Berufsorientierung für Jugendliche. Weinheim und München: Juventa Verlag, str. 188.

Opis: Pokazujući primjere unaprijed pripremljenih oglasa za posao, trener sudionke informira o najvažnijim izvorima informacija. Sudionici zatim odabiru oglas za posao i ispunjavaju najvažnije činjenice na radnom listu. Rezultati se prezentiraju čitavoj grupi te slijedi rasprava. Radni list i prozirne folije/prezentacije s izvorima informacija za traženje posla (oglasi za posao iz novina, agencija za zapošljavanje, online oglasima, itd.) moraju se pripremiti unaprijed. Trebali bi uključivati primjere oglasa za poslove koji su bliski karijernim željama mladih sudionika.

Materijali: Preslike radnog lista "Oglas za posao - kontrolni popis" (vidi PDF dokument u privitku) za sve sudionike.

Glavna tema: Pronalaženje posla

Vrsta vježbe: Rad u maloj grupi, individualni rad, grupni rad

Ciljna skupina: Mladi i mlađe punoljetne osobe pred odabirom karijere i obrazovanja

Trajanje: 1:00

2.9.12. Timska prijava

Naslov: Timska prijava

Teorijska podloga: Mnogi prijavitelji strahuju od situacije prijavljivanja zbog negativnih iskustava iz prošlosti ili zbog toga što im je cijela situacija potpuno nova. To je prirodna reakcija, jer se ljudi često boje novih izazova i smatraju da nisu sposobni postići uspjeh ili izbjegavaju situacije koje su rezultirale negativnim iskustvom. Kako bi takve prijavitelje na odgovarajući način pripremili za razgovor za posao i pomogli im da promijene strategiju izbjegavanja i strah od te situacije, potrebno ih je približiti stvarnom razgovoru za posao pomoću situacijskih vježbi koje će oni uspješno izvesti. Ovo odgovara pojednostavljenoj verziji strategije "Sistematska desenzibilizacija" koja se koristi u bihevioralnoj terapiji.

Vrsta vježbe: Igra uloga ili simuliranje situacije, grupni rad

Kratki opis: Sudionici tvore tri tima: ugovarajuću tvrtku, tvrtku koja se javlja na natječaj i tim promatrača. Treneri mogu postavljati različite zadatke. Nakon raspisivanja natječaja od strane tvrtke i pregovaranja, čitava grupa zajedno komentira.

Cilj: Prijavljivanje kao tim, tvrtka, usvajanje vještina pregovaranja i samoprezentacije

Izvor: Vježbu su osmislile Johanna Sommer i Karin Steiner.

Opis: Na početku sudionici tvore male grupe od 3 do 4 sudionika kako bi dobili tri tima: ugovarajuću tvrtku, tvrtku koja raspisuje natječaj i tim promatrača. Treneri mogu postavljati različite zadatke, na primjer: "Agencija za oglašavanje raspisuje natječaj za ekskluzivni ugovor za oglašavanje s tvrtkom arhitekata. Tvrtka za oglašavanje treba pripremiti prezentaciju o svojoj tvrtki te raspraviti i pregovarati o vrsti ugovora." Dok jedna ili više tvrtki koje se javljaju na natječaj ("tvrtke za oglašavanje") pripremaju prezentacije, sudionici tvrtke klijenta pripremaju pitanja koja će postaviti tvrtki za oglašavanje tijekom predstojećih pregovora. Nakon prezentacija i pregovora koji slijede - oboje se može snimiti kamerom - dvije tvrtke (timovi) igraju svoje uloge još neko vrijeme kako bi izvjestile na koji način su doživjele situaciju iz svojeg gledišta (usp. pravila davanja povratne informacije!). Treneri vode računa o tome da sudionici poštuju pravila davanja povratnih informacija te da promatrači dopuste onima koji komentiraju situaciju da dovrše. O povratnim informacijama treba detaljno raspraviti. Promatrači zatim izvješćuju o onome što su uočili tijekom prezentacija i rasprave koja je uslijedila. Treneri zatim daju konačnu povratnu informaciju. Na kraju, sudionici mogu razgovarati o tome koja su iskustva stekli za buduće razgovore za posao (bez opravdavanja prethodnog ponašanja!).

Materijali: Ako je moguće video oprema, prozirne folije i projektor za prezentacije po želji.

Komentar: Tijekom promišljanja nakon završetka vježbe treneri bi trebali istaknuti sličnosti između sadržaja vježbe i razgovora za posao. Sudionici bi trebali shvatiti kako intervju također uključuje prezentaciju poslodavca i prijavitelja te da bi se zbog toga također mogao smatrati situacijom pregovaranja. Ciljna skupina su, prije svega, prijavitelji kojima je situacija prijavljivanja potpuno nova ili koji su imali negativna iskustva u prošlim intervjuima

Glavna tema: Pronalaženje posla

Ciljna skupina: Sve ciljne skupine, mladi i mlađe punoljetne osobe nakon završetka obrazovanja, osobe koje su nove na tržištu rada

Trajanje: 1:00

2.9.13. Ne mješati se – mješati se

Naslov: Ne miješati se - miješati se

Kratki opis: U malim grupama od tri osobe, dvoje sudionika započinju žustar razgovor i pokušavaju spriječiti treću osobu da govori. Nakon što svi odigraju ulogu sudionika kojemu ne uspijeva umiješati se u razgovor, raspravljaju o svojim iskustvima s ovom metodom.

Teorijska podloga: Pravovremeno reagirati u situaciji na poslu ili se držati podalje u pravoj situaciji vještina je koju treba naučiti. Ne miješati se u određene situacije povremeno može značiti prednost, dok je to u drugima dobar prijedlog. Žene koje se često nalaze u podređenom položaju na poslu mnogo je lakše ušutkati u razgovoru nego muškarce, a također im je teže postići da ih se sasluša. U poodmakloj dobi, "strategija tišine" može se u se većoj mjeri pojavljivati u profesionalnom životu, a time je i potreba za promjenom strategije sve veća.

Cilj: Jačanje samopouzdanja, razvoj komunikacijskih strategija.

Izvor: El Hachimi, Mohammed/Stephan, Liane (2000.): SpielArt, Konzepte systemischer Supervision und Organisationsberatung, Instrumente für TR und Berater, Mappe 3, Kreative Kommunikation, Göttingen: Vanderhoeck & Ruprecht. (Übung 27 und 28).

Opis: Sudionici tvore grupe od tri sobe. Dvoje iz grupe započinju žustar razgovor (npr. na temu "Životna situacija žena iznad 45 godina"). U prvoj rundi govore bez prekida i ne dopuštaju trećoj osobi iz grupe koja pokušava dati svoje mišljenje da se uključi u razgovor. Nakon pet minuta mijenjaju uloge. Nakon što svi odigraju ulogu sudionika kojemu ne uspijeva umiješati se u razgovor, raspravljaju o svojim iskustvima s ovom metodom. U malim grupama mogu raspraviti o sljedećem: "Koje su strategije bile uspješne?" i "Koje nisu dovele do rezultata?" U sljedećoj rundi vježbaju upravo suprotno. Treći se član grupe svim silama trudi ostati izvan žustrog razgovora drugo dvoje sudionika, dok ga oni zaista žele uključiti u razgovor. Nakon što je svaki od sudionika imao ulogu onoga koji izbjegava miješanje u razgovor tijekom pet minuta, u malim grupama se raspravlja o (ne)uspješnim strategijama.

Glavna tema: Pronalaženje posla

Vrsta vježbe: Rad u maloj grupi, grupna rasprava, igra uloga ili simulacija situacije

Ciljna skupina: Sve ciljne skupine

Trajanje: 1:00

2.9.14. Umrežavanje: korištenje osobnih kontakata

Naslov: Umrežavanje: korištenje osobnih kontakata

Kratki opis: Nakon vježbe "Skriveno tržište rada" sudionici kroz igru uloga vježbaju razgovor s jednom od osoba koje su naveli na popisu kontakata.

Teorijska podloga: Mnoge osobe nevoljko koriste kontakte za rješavanje poslovnih pitanja ili vjeruju da nemaju kontakte koji im mogu biti od koristi u poslu. Kako je ova vježba temeljena na vježbi "Skriveno tržište rada: vaši osobni kontakti", sudionici bi već trebali znati s kojim kontaktima raspolažu i na koji ih način žele iskoristiti. Ispunjeni popis svih osobnih kontakata nije dovoljan. Nadalje, sudionici bi trebali razviti sposobnost korištenja veza za svoje svrhe, odnosno razviti ih, i predstaviti se. S obzirom da je

predstavljanje i vođenje razgovora u poslovnom kontekstu vještina koja se razvija, u radionici je važno simulirati takve situacije.

Cilj: Simulirajući stvarnu situaciju u igri uloga sudionici uče kako razgovarati s ljudima koji im na ovaj ili onaj način mogu pomoći na profesionalnom planu. Važno je da sudionici shvate da druga osoba nije jedina koja im pruža informacije i podršku, već da i oni sami mogu biti "od pomoći" pružanjem relevantnih informacija.

Izvor: Ibelgaufts, Renate (2004.): Neuer Start mit 50. Frankfurt/Main, str. 119ff.

Opis: Sudionici u parovima imaju sljedeći zadatak: u vježbi "Skriveno tržište rada: vaši osobni kontakti" već ste pronašli kontakte koji vam služe u profesionalne svrhe i osmislili kako ih možete/biste ih mogli iskoristiti. U parovima vježbajte razgovor s tim kontakt osobama (svaki sudionik igra obje uloge). Razmislite kako ćete zapopčeti takav razovor ili što želite saznati od druge osobe. Na primjer:

- Savjeti vezani uz mogućnosti u karijeri
- Informacije o promjeni organizacije u određenim tvrtkama, ljudima i proizvodima – informacije koje, primjerice, još nisu objavljene u javnosti
- Događanja u industriji: Koje organizacije ili gospodarski sektori trenutno jačaju te s kojim proizvodima ili uslugama?
- Komentare, prijedloge i kritike vezane uz Vaš životopis, vanjski izgled ili način argumentiranja
- Kontakte drugih osoba s kojima biste željeli razgovarati i ostale dostupne izvore informacija

Za ovaj zadatak na raspolaganju je 10 minuta. Zatim se kroz igru uloga vodi razgovor (trajanje: 20 minuta). Uobičajeni tijek takvog razgovora trebao bi biti kako slijedi:

- Zahvaljujete osobi što Vam je omogućila da razgovarate te započinjete razgovor govoreći o zajedničkim iskustvima iz prošlosti i/ili spominjući zajednička poznanstva. Osobi nasuprot Vas dajte do znanja da Vas, osim zbog osobnih razloga, zanima i ona sama te je poslušajte ne navodeći je da odmah odgovori na Vaša pitanja
- Predstavite se i recite nešto o Vašoj profesionalnoj povijesti u najviše pet rečenica
- Objasnite zašto ste se željeli sastati i koje su Vaše želje
- Istaknite kako ne želite da Vam ta osoba pronađe posao
- Pokušajte probuditi razumijevanje kod nje na način da se zainteresira za Vašu situaciju. Učinite to bez samosažaljevanja ili negativnih komentara o Vašem bivšem poslodavcu

Na kraju, svaki sudionik govori o tome kako je doživio razgovor i što je iz njega naučio.

Materijali: Oprema za snimanje razgovora ako za to postoji želja i vrijeme u kojem ćete pregledati snimku.

Komentar: Ova vježbe se nastavlja na vježbu "Skriveno tržiše rada: vaši osobni kontakti" kako bi se mogli iskoristiti kontakti koje su sudionici već prikupili. Trener bi sudionicima trebao dati do znanja da do trenutka "aktiviranja" svojih kontakata moraju imati pripremljenu dokumentaciju za prijavljivanje (odnosno, na primjer, ako s nekim razgovaraju zbog mogućnosti zapošljavanja) kako bi je mogli predati toj osobi ukoliko se ukaže prilika.

Glavna tema: Pronalaženje posla

Vrsta vježbe: Rad u paru, igra uloga ili simulacija situacije

Ciljna skupina: Sve ciljne skupine

Trajanje: 1:00

2.9.15. Priprema za razgovor za posao

Naslov: Priprema za razgovor za posao

Kratki opis:
1. verzija: sudionici u malim grupama prvo razmišljaju o tipičnim pitanjima koja se postavljaju na razgovoru za posao te ih zapisuju na kartice. Čitava grupa zatim stavlja pitanja u kategorije te ih analizira.
2. verzija: temeljem popisa 40 pitanja koja se mogu postaviti na razgovoru za posao sudionici smišljaju moguće odgovore i komentiraju ih.

Teorijska podloga: Mladi prijavitelji i osobe koje kreću na tržište rada na početku se često osjećaju nesigurnima u situaciji razgovora za posao jer se suočavaju s nepoznatom situacijom i lako postanu nervozni. Čvrst stav i samopouzdanje se, međutim, mogu uvježbati. Osim simuliranja intervjua, sudionike je jednako važno pripremiti na pitanja koja voditelji ljudskih resursa mogu postaviti.

Cilj: Sudionici se pripremaju za razgovor za posao. Vlastita iskustva iz prošlosti i iskustva drugih osoba svjesno mogu iskoristiti za buduće intervjue.

Izvor: Prilagođeno prema Itinéraires Formation iz zbirke zajedničkih pristupa; ideja M. Schubert/K. Steiner „Jobcoaching für AkademikerInnen“ Javnog zavoda za zapošljavanje, Austrija, 2000. In: Egger, Andrea et al. (2003): Berufsorientierung im Fokus aktiver Arbeitsmarktpolitik. In: AMS Österreich (ed.): AMS izvješće 37. Wien, str. 70; "Erfolgreich beweben" (2004.), Verband Wiener Volksbildung

Opis:
1. verzija: sudionici u malim grupama (2 do 4 osobe) osmišljavaju tipična pitanja koja se postavljaju na razgovoru za posao te ih zapisuju na kartice. Nakon otprilike 15 minuta kartice pričvršćuju na pano ili magnetsku ploču kako bi svi sudionici vidjeli pitanja ostalih grupa. Nakon toga svrstavaju pitanja u ona na koja je "lako" odgovoriti i ona na koja je "teško" odgovoriti ("teška" pitanja su na primjer: "Kada planirate imati djecu?" ili "Jeste li ikada imali zadovoljavajući posao?" itd.). Čitava grupa provodi "brainstorming" (vidi PDF dokument u privitku) kako bi pronašla i komentirala moguće odgovore i ponašanje. Trener također pokreće raspravu mora li se na svako pitanje odgovoriti te na koji način se sudionici mogu nositi s eventualnim neugodnostima tijekom postupka prijavljivanja.

2. verzija: sudionicima se podijeli popis s pitanjima koja voditelji ljudskih resursa često postavljaju na razgovorima za posao. Sudionici u malim grupama (2 do 4 osobe; pitanja se mogu podijeliti među grupama) prvo raspravljaju što zapravo voditelji ljudskih resursa postavljanjem određenih pitanja žele saznati o prijaviteljima. U tu svrhu, sudionici se postavljaju na mjesto osobe koja vodi intervju. Zatim razrađuju moguće odgovore na pitanja. Svaka grupa na prezentacijskoj ploči predstavlja svoje rezultate. Čitava grupa nakon toga raspravlja o pojedinim pitanjima i odgovorima te upotpunjuje zaključke. Rasprava o tome mora li se odgovoriti na svako pitanje i na koji način bi sudionici mogli reagirati na nepravedna pitanja također se može pokrenuti.

Materijali:
1. verzija: kartice, pano.
2. verzija: popis tipičnih pitanja za razgovor za posao, papir za prezentacijsku ploču, olovke, panoi.

Komentar: Vidi PDF dokument u privitku za popis tipičnih pitanja za razgovor za posao, koji se može izmijeniti i nadopuniti ovisno o ciljnoj skupini kjoj je namijenjen. Trajanje vježbe razlikuje se ovisno o veličini grupe.

Glavna tema: Pronalaženje posla

Vrsta vježbe: Rad u maloj grupi, grupna rasprava

Ciljna skupina: Sve ciljne skupine, mladi i mlađe punoljetne osobe nakon završetka obrazovanja, osobe koje su nove na tržištu rada, osobe koje se vraćaju na tržište rada

Trajanje: 2:00

2.9.16. Moja prijava je jedinstvena

Naslov: Moja prijava je jedinstvena

Kratki opis: Za ovu vježbu je važno da sudionici već znaju u kojem se sektoru zanimanja žele prijaviti za posao. Sudionici rade sami, no trener im pruža podršku i daje savjete.

Teorijska podloga: Voditelj ljudskih resursa u tvrtki svaki dan se susreće s prijavama. Kako bi privukli pozornost, potrebno je izraditi ciljanu prijavu. Ciljano pismo zamolbe govori o tome kako je prijavitelj temeljito istražio odabranu tvrtku te se predstavio kao zaposlenik koja odgovara traženim uvjetima. U obzir valja uzeti sadržajne, formalne i kreativne strane pisanja zamolbe.

Cilj: Naučiti kako napisati ciljano pismo zamolbe.

Izvor: Schabacker-Bock, Marlis/Marquard, Markus (2005.): Von der Schule in den Beruf. Trainingsmaterial zur Berufsvorbereitung von HauptschülerInnen. Neu-Ulm: AG Spak, str. 34.

Opis: Za ovu vježbu je važno da sudionici već znaju u kojem se sektoru zanimanja žele prijaviti za posao. Sudionici rade sami, no trener im pruža podršku i daje savjete. Za početak, sudionici razrađuju najvažnije uvjete koji se traže za određenu zanimanje ili karijeru. U tu svrhu se mogu poslužiti informativnim materijalom koje im donosi trener. Ti se uvjeti zatim uspoređuju s individualnim vrlinama i iskustvima (vidi radni list iz privitka). Sudionici sastavljaju posebni dio prijave (vidi radni list) te ga uvrštavaju u pismo zamolbe koje zadovoljava formalne uvjete.

Materijali: Preslike radnih lista (vidi PDF dokument u privitku), olovke, papir.

Komentar: U ovoj vježbi je važno pojedincu pružiti podršku odraslih. U idealnom slučaju jedna odrasla osoba treba raditi s najviše 3 mlade osobe.

Glavna tema: Pronalaženje posla

Vrsta vježbe: individualni rad, grupni rad

Ciljna skupina: Sve ciljne skupine, osobe s radnim iskustvom, starije osobe, osobe koje se vraćaju na tržište rada, nezaposleni odrasli

Trajanje: 1:00

2.9.17. Moja mreža

Naslov: Moja mreža

Kratki opis: Nakon razgovora o definiciji mreže i povezanosti, trener od sudionika traži da razmisle o svojim mrežama i povezanosti s drugima te da svoje mreže vizualiziraju. Nakon toga može se razgovarati o mogućnosti širenja mreže pojedinca uz pomoć, primjerice, društvenih medija na internetu.

Teorijska podloga: Ljudi žive u društvenim mrežama te ih to čini njihovim dijelom. Mreže su važan potencijal pojedinaca.

Cilj: Postati svjestan mreža i kontakata pojedinca kako bi ih iskoristio u procesu pronalaženja posla.

Izvor: Sociologija rada

Opis: Sudionici i trener zajedno nabrajaju različita mjesta na kojima mogu stupiti u kontakt s drugim ljudima. Ona mogu uključivati sljedeće:

- profesionalno okruženje uključujući kolege s posla i bivše kolege s kojima je pojedinac još u vezi, bivše poslodavce, klijente, dobavljače, poslovne partnere;
- školu i fakultet: profesore, mreže učenika/studenata, studente sa sveučilišta ili osobe koje je pojedinac upoznao na tečajevima;
- obitelj, uključujući i daljnju rodbinu;
- prijatelje i prijatelje prijatelja;
- poznanike koje je pojedinac upoznao tijekom aktivnosti koje ne uključuju posao u najširem smislu riječi (na praznicima, u udrugama, itd.)
- susjede

Trener zatim od sudionika traži da samostalno izrade popis kontakata, odnosno osoba koje su upoznali na različitim mjestima u svom osobnom životu i kroz posao. Svaki sudionik izrađuje popis svih osoba iz kruga prijatelja i poznanika, stavljajući na vrh popisa one koji su mu najbliži te s kojima su u bliskom kontaktu. Nakon što su sudionici prikupili i popisali kontakte, razmišljaju o tome na koji ih način mogu iskoristiti u traženju posla. Idealno bi bilo kada bi svoje ideje zapisali. Trener ističe kako bi bilo dobro proširiti mreže. To se može učiniti korištenjem društvenih mreža ili sudjelovanjem na događanjima, sajmovima, konferencijama itd. S obzirom na to da potencijalni poslodavci i savjetnici za ljudske resurse također koriste mreže kako bi pronašli potencijalne zaposlenike, nazočnost sudionika u (online) mrežama trebalo bi se provoditi na odgovarajući način. Ova vježba može se koristiti kao uvod u drugu vježbu koja se bavi nazočnošću pojedinca u društvenim mrežama.

Materijali: Papir, olovke

Glavna tema: Pronalaženje posla

Vrsta vježbe: Rad u maloj grupi, individualni rad

Ciljna skupina: Mladi i mlađe punoljetne osobe nakon završetka obrazovanja, odrasli

Trajanje: 1:30

2.9.18. Razumijevanje jezika oglasa za posao, izrada profila

Naslov: Razumijevanje jezika oglasa za posao, izrada profila

Kratki opis: Sudionici bi trebali naučiti kako tumačiti značenje različitog sadržaja oglasa za posao kako bi na najbolji način saznali odgovaraju li profili njihovih kompetencija traženim uvjetima te ima li stoga smisla prijavljivati se na oglas za određeni posao.

Teorijska podloga: Mnogi voditelji ljudskih resursa žale se na ulaganje puno truda u oglase za posao kako bi objasnili što ili tko se traži, no i dalje dobivaju prijave koje detaljima ne odgovaraju njihovim oglasima ili prijave od prijavitelja čiji profili ne odgovaraju navedenim uvjetima. To je uistinu tako, usprkos tome što oglasi za posao većinom nude dovoljno informacija i do detalja navode tražene uvjete. Pravilno tumačenje individualnih poruka oglasa za posao i uspoređivanje s vlastitim sposobnostima zaista traži malo vježbe.

Cilj: Sudionici bi trebali naučiti kako tumačiti značenje različitog sadržaja oglasa za posao kako bi na najbolji način saznali odgovaraju li profili njihovih sposobnosti traženim uvjetima te ima li stoga smisla prijavljivati se na oglas za određeni posao. Istovremeno, ova vježba sudionicima pruža instrument za pripremanje pisama zamolbe.

Izvor: Itinéraires Formation; Ibelgaufts, Renate (2004.): Neuer Start mit 50. Frankfurt/Main, str. 172ff.

Opis:
1. vezija: Analiza oglasa za posao:
Za ovu je vježbu potrebno da svaki sudionik unaprijed potraži najmanje jedan oglas za svoj posao iz snova te ga ponese na sat. Druga mogućnost je ta da trener pripremi nekoliko oglasa. Trener prvo objašnjava važnost sastavnih dijelova oglasa za posao:

- Informacije o tvrtki (npr. veličina, aktivnosti itd.)
- Opis posla (npr. zadaci, stupanj odgovornosti, radno okruženje itd.)
- Profil kandidata kakvog traže (npr. kvalifikacije, sposobnosti, meke vještine, radno iskustvo itd.)

Sudionici zatim pojedinačno analiziraju odabrane oglase za posao i razmišljaju o osobnom profilu kao i o onome što očekuju od zanimanja. Trebali bi razmisliti o sljedećim aspektima (vidi također PDF dokument u privitku):

- najvažnije značajke tvrtke i posla
- moj osobni profil i vrijednosti potrebne za obavljanje posla
- moja očekivanja i motivacija za obavljanje posla

Trener može odgovarati na pitanja dok sudionici rade.

2. verzija: Analiza različitih oglasa za posao:
Za ovu je vježbu potrebno da trener prikupi oglase za posao u novinama ili na internetu ili da ih sudionici prikupljaju kroz tjedan dana. Sudionici tvore male grupe od 3 do 4 osobe. Svaka grupa dobiva nekoliko (idealno najmanje 10) oglasa za posao ili koristi oglase koje su skupili sami sudionici. Sudionici rade prema sljedećim uputama:

Kako bi provjerili odgovaraju li Vaši interesi i sposobnosti uvjetima koji se traže u oglasima za posao, svrstajte i analizirajte oglase prema sljedećim aspektima (vidi također PDF dokument u privitku):

- Predstavljanje i način obraćanja
- Poruke između redaka kao ključne dodatne informacije
- Razlikovanje ključnih od poželjnih uvjeta

Nakon što su sudionici odradili dio vježbe s oglasima za posao, pričvrščuju ih na pano. Svaka mala grupa predstavlja rezultate svojeg rada cijeloj grupi te komentira na koji način je protumačila značenje sadržaja. Ostali sudionici i trener zatim pridonose svojim idejama koje su vezane uz tumačenje.

Materijali: *Verzija 1 (kratka verzija*): Radni materijal (vidi prilog); *Verzija 2 (duža verzija)***:** Oglasi za posao, olovke, pano: Radni materijal (vidi prilog).

Komentar: Ova je vježba korisna kod pisanja pisma zamolbe, a može poslužiti i kao uvodna vježba u vježbama slične tematike (npr. "Pismo zamolbe").

Glavna tema: Pronalaženje posla

Vrsta vježbe: Rad u maloj grupi, individualni rad

Ciljna skupina: Sve ciljne skupine

Trajanje:
1. verzija: 1:30
2. verzija: više od 9 sati (Trajanje vježbe ovisi o broju sudionika i oglasima za posao koji se koriste)

2.9.19. Uvježbavanje razgovora za posao

Naslov: Uvježbavanje razgovora za posao

Kratki opis:
1. verzija: nakon razmjene mišljenja o razgovorima za posao, sudionici u malim grupama uvježbavaju intervju kroz igru uloga.
2. verzija: u grupama od tri osobe sudionici igraju uloge prijavitelja za posao, voditelja ljudskih resursa i mentora. Pred cijelom grupom izvode situaciju razgovora za posao po njihovom izboru.

Teorijska podloga: Mnogi prijavitelji srahuju od razgovora za posao, bilo zbog negativnih iskustava iz prošlosti ili zbog toga što im je ta situacija nešto sasvim novo. Međutim, vježbom i prihvaćanjem konstruktivnih povratnih informacija može se postići uspjeh. Simulacija stvarne situacije prijavljivanja može biti osjetljiva, jer su sudionici suočeni sa svojim slabostima (ne samo u teoriji, već i u konkretnoj situaciji). Međutim, kroz igru uloga može se odrediti ponašanje prijavitelja koje je potrebno poboljšati (npr. kod onih koji ne uzimaju u obzir vlastite interese, ne prepoznaju svoja postignuća, iskazuju neadekvatna ponašanja poput agresije). Nadalje, povratna informacija trenera može se iskoristiti za postizanje maksimalnog učinka u stvarnim razgovorima za posao.

Cilj: Sudionici se kroz igru pripremaju i uvježbavaju za razgovor za posao te dobivaju - što je u stvarnim uvjetima malo vjerojatno - iskrenu i produktivnu/konstruktivnu povratnu informaciju koju mogu iskoristiti u stvarnim razgovorima za posao.

Izvor:
1. verzija: prema psihodrami Jack Levy Morenosa i "Méthodes de gestion de carrière" (Metodama strukovnog usmjeravanja) prema Danielu Porotu.
2. verzija: Petzold, Hilarion (ed.) (1993.): Angewandtes Psychodrama, Paderborn.

Opis:
1. verzija: U svrhu izvedbe vježbe sudionici na sat donose svoje životopise i zanimljive oglase za posao. Vježba se sastoji od tri faze:

1. U fazi pripreme koja traje otprilike sat vremena sudionici dobivaju popis tipičnih pitanja koja se postavljaju na razgovoru za posao koje je trener osmislio ili prilagodio (vidi također vježbu "Priprema za razgovor za posao"). Sudionicima se pruža mogućnost za razradu pitanja koja im se čine teška za odgovoriti te o njima raspravljaju s trenerom i ostalim sudionicima. U ovoj fazi postoji prostor za postavljanje općenitih pitanja, što se smije, a što ne smije činiti, a osobito za teške teme koje se javljaju u razgovorima za posao (npr. koja je očekivana plaća, odjeća, ophođenje, verbalni i neverbalni aspekti, itd.).

2. Nakon stanke, jedan sudionik igra ulogu voditelja ljudskih resursa i provodi razgovore za posao u trajanju od 10 minuta (na temelju odabranog oglasa za posao i životopisa sudionika) s nekoliko dragovoljaca (broj sudionika ovisi o vremenu koje im je na raspolaganju). Okolnosi razgovora za posao trebale bi biti što stvarnije: dvije stolice oko stola. Prijavitelj izlazi iz sobe. Svi sudionici koji izravno ne sudjeluju u igri uloga sjede na stolicama postavljenima u krug oko scene razgovora za posao. Prjavitelj zatim ulazi u prostoriju i započinje igra uloga. Drugi sudionici preuzimaju ulogu aktivnih promatrača kako bi nakon igre uloga mogli pružiti povratnu informaciju.

3. Nakon simulacije razgovora za posao slijedi faza povratne informacije u kojoj prvo "prijavitelj" opisuje svoje dojmove, a zatim ostali sudionici daju povratne informacije. Ako je potrebno, trener daje svoje komentare i prijedloge.

2. verzija: vidi PDF dokument u privitku.

Materijali:
1. verzija: popis tipičnih pitanja, oglasi za posao, životopisi.
2. verzija: časopisi ili pristup internetu kako bi sudionici mogli potražiti oglase za posao; karton u različitim bojama za pripremu pitanja i odgovora za intervju; po mogućnosti, oprema za snimanje.

Komentar: Kada drugi sudionici daju svoje povratne informacije, trener mora voditi računa o poštivanju pravila davanja povratnih informacija. U načelu, svaki član grupe može dati povratnu informaciju. Međutim, za veće grupe se preporuča da to budu dvije do tri odabrane osobe. Ova metoda zahtijeva određenu razinu međusobnog povjerenja u grupi te bi se trebala izvoditi nakon dužeg razdoblja odvijanja procesa u grupi i poznavanja članova grupe.

Glavna tema: Pronalaženje posla

Vrsta vježbe: Igra uloga ili simulacija situacije, grupni rad

Ciljna skupina: Sve ciljne skupine, osobe koje su nove na tržištu rada, osobe koje se vraćaju na tržište rada, mladi i mlađe punoljetne osobe nakon završetka obrazovanja

Trajanje: 3:00-9:00 (Trajanje ovisi o grupi.)

2.10. Završetak tečaja

2.10.1. Pišem pismo

Naslov: Pišem pismo

Kratki opis: Sudionici u opuštenoj atmosferi sami sebi pišu pismo. Pišu o mislima i osjećajima koji im padnu na pamet vezano uz tečaj, a pismo naslovljavaju na sebe. Trener im šalje pismo nakon završetka tečaja.

Teorijska podloga: Raspoloženja ovise o kontekstu. Ako se kontekst promijeni, dojmovi i raspoloženja često vrlo brzo nestaju. Radionice profesionalnog usmjeravanja osmišljene su na način da imaju dugotrajan učinak koji traje i nakon završetka tečaja (održivost) pojednostavljujući prijenos naučenoga na svakodnevni život. Važno je da se sudionici na kraju tečaja prisjete svojih dojmova, ideja i misli te za sebe zapišu najvažnije rezultate. Ova vježbe pruža metodološku podršku sudionicima koji ideje i misli s tečaja nose sa sobom nakon njegova završetka. Pismo će, bez obzira na kontekst, sudionike uvijek vraćati u vrijeme održavanja tečaja.

Cilj: Promišljanje i zaključivanje naučenoga na tečaju.

Izvor: Rabenstein, Reinhold/Reichel, René/Thanhoffer, Michael (2001.): Das Methoden-Set, 4. Reflektieren, 11. izdanje. Münster, 4.C 14.

Opis: Sudionici u opuštenoj atmosferi sami sebi pišu pismo. Sudionici zapisuju svoja razmišljanja o završenom tečaju profesionalnog usmjeravanja koje žele priopćiti "primatelju". Trener im pomaže u sastavljanju sadržaja postavljenjem pitanja, ali ističe kako ne moraju pratiti ponuđenu strukturu pisma:

- Kako Vam se svidio tečaj? Kako sam doživio/doživjela to razdoblje?
- Što bi se moglo unaprijediti? Što je bilo dobro?
- Što sam iz tečaja naučio?
- Što ću primijeniti nakon seminara?

(Napomena: važno je da su pitanja što otvorenija kako ne bi zaustavila tijek misli) Sudionici na koverte pisama upisuju svoju adresu i lijepe poštanske markice. Prema dogovoru sa sudionicima, pisma se šalju odmah nakon završetka tečaja ili nekoliko dana kasnije.

Materijali: Potrošni materijal, poštanske marke, glazba (linija).

Komentar: Organizator tečaja šalje zatvorenu kovertu s pismom u dogovoreno vrijeme. Trener nabavlja poštanske marke.

Savjet: Lagana, ugodna glazba u pozadini stvara opuštajuću atmosferu (npr. rane Mozartove simfonije). S obzirom da su pisma vrlo osobna, preporučljivo je da se struktura sadržaja ne određuje unaprijed.

Glavna tema: Završetak tečaja

Vrsta vježbe: Individualni rad

Ciljna skupina: Sve ciljne skupine

Trajanje: 0:30

2.10.2. Riba i riblja mreža

Naslov: Riba i riblja mreža

Kratki opis: Na pano se postavlja crtež ribarske mreže (može se postaviti prava riblja mreža ili kanta za ribolov). Na podu se pomoću ljepljive trake izradi jezero. Sudionici na kartice upisuju što s tečaja žele ponijeti kući (što su "upecali"), a što bi radije ostavili ("u jezeru").

Teorijska podloga: Povratna informacija je oblik razgovora u kojem sudionici trenerima mogu reći kako ih doživljavaju ili u kojem mogu naučiti kako drugi vide njih. Ovakvu razmjenu mišljenja pogodno je provesti na kraju radionice, prezentacije ili rada u grupi kako bi treneri, na primjer, mogli učiti iz konkretnih iskustava i poboljšati svoje moderatorske tehnike/ponašanje. Davanje povratne informacije povezano je uz različite ciljeve: s obzirom na to da je davanje povratne informacije vrlo osjetljivo područje, korisno je da oni koji daju povratnu informaciju, kao i oni koji je primaju, prouče određena pravila. Važno je pobrinuti se za to da povratna informacija sadrži nešto novo. Jedino tada trener može promisliti o značenju informacije, o promjeni gledišta koje slijedi te o mogućnostima daljnjeg razvoja trenera koje bi povratna informacija mogla potaknuti. Cilj promišljanja je dosljedno razmatranje odnosa povezanosti. Može se odgovoriti na pitanja jesu li sudionici zadovoljni te ponuditi prijedlozi za poboljšanje. Ovo zaključno promišljanje o tečaju trebali bi dovesti do poboljšanja budućih tečajeva i većeg zadovoljstva sudionika (uključujući i sudjelovanje u osmišljavanju tečaja). Ovako se mogu pratiti i bilježiti ishodi tečaja.

Cilj: Promišljanje i izvođenje zaključaka iz tečaja (igra povratne informacije); davanje povratne informacije treneru kroz igru.

Izvor: Seifert, Josef W./Göbel, Heinz-Peter (2001.): Games – Spiele für Moderatoren und Gruppenleiter: kurz – knackig – frech. Offenbach, str. 34f.

Opis: Na pano se postavlja crtež ribarske mreže (može se postaviti prava riblja mreža ili kanta za ribolov). Na podu se pomoću ljepljive trake izradi jezero. Trener dijeli kartice (2 do 3 po sudioniku) i flomastere. Trener objašnjava zadatak te poziva sudionike da na "ribe" (kartice) zapišu ono što bi htjeli ponijeti kući s tečaja (ono što su "upecali") i - na druge kartice - ono što bi radije ostavili ("u jezeru"). Trener čeka da sudionici završe (oko 5 minuta). Zatim, jedan za drugim, sudionici izlaze te u jezero bacaju one ribe koje ne žele ponijeti kući, a u mrežu stavljaju one koje su uhvatili i koje žele ponijeti kući. U sljedećoj stanci (ili nakon završetka sata) trener pregledava "ulov" te povratnu informaciju.

Materijali: Ribarska mreža, kanta (koja se može objesiti na pano ili prezentacijsku ploču), kartice (u obliku riba - sudionici ih sami mogu izraditi), škare, ljepljiva vrpca (u boji) ili uže (koje simbolizira jezero), flomasteri.

Komentar: Sudionici mogu (ali ne moraju!) komentirati o "dobrom" i "lošem" ulovu grupe. Ovu igru kojom se iznose zaključci ne bi trebalo provoditi sve do kraja sata. Nakon nje sudionici bi trebali ići kući ili imati (unaprijed najavljenu) stanku.

Savjet: Lagana, ugodna glazba u pozadini stvara opuštajuću atmosferu (npr. elektronska glazba za opuštanje).

Glavna tema: Završetak tečaja

Vrsta vježbe: grupni rad

Ciljna skupina: Sve ciljne skupine

Trajanje: 0:15

2.10.3. Ciljevi i odluke

Naslov: Ciljevi i odluke

Kratki opis: Svaki sudionik razmišlja o svojim osobnim ciljevima i odlukama za budućnost. U malim grupama svaki sudionik naglas čita svoje "ciljeve". Zatim zajedno izrađuju popis zadataka prema odlukama. Vježba se ponavlja sve dok se sudionici ne slože oko zadataka.

Teorijska podloga: Grupe su izvor kreativnosti. Kreativnost se može potaknuti uz pomoć određenih vježbi. Kroz rad u grupi, njezini članovi imaju priliku naučiti neka nova rješenja i načela vođenja. Zajednička rasprava, odabir i smišljanje ideja pokreće proces promišljanja. Cilj vježbe je smišljanje ciljeva i odluka za budućnost te provjera jesu li oni ostvarivi. U tu svrhu se koristi kreativni potencijal grupe.

Cilj: Smišljanje odluka i ciljeva za budućnost, donošenje zaključaka o naučenome na tečaju.

Izvor: Rabenstein, Reinhold/Reichel, René/Thanhoffer, Michael (2001.): Das Methoden-Set, 3. Gruppen erleben, 11. izdanje. Münster, 3.B 19.

Opis: Svaki sudionik dobiva radni list "Ciljevi i odluke" (vidi PDF dokument u privitku) te odgovara na pitanja. Na raspolaganju mu je 30 minuta da smisli osobne ciljeve i odluke za budućnost. U malim grupama od 4 osobe svaki sudionik naglas čita svoje odgovore na prvo pitanje "Osobni ciljevi". U malim grupama se raspravlja o individualnim odgovorima. Cilj je izraditi popis zadataka (koje treba obaviti kako bi se ciljevi ostvarili) s kojim se slažu svi sudionici. U sljedećem koraku svaki sudionik pojašnjava svoje odluke (2. pitanje) te razmišlja na koji način se one slažu sa zajedničkim popisom zadataka. Ako se uspostavi da sudionici neće moći ispuniti neke od odluka, rad se prekida kako bi članovi grupe dobili priliku za pregled i reviziju svojih odluka. Nakon kratkog vremena (napomena: grupa odlučuje o potrebnom vremenu), članovi male grupe ponovno prolaze kroz odluke. Rad se ponavlja sve dok se sudionici ne slože oko zadataka.

Materijali: Preslika radnog lista "Ciljevi i odluke" (vidi PDF dokument u privitku), pisaći pribor, prezentacijska ploča, flomasteri i ljepljiva vrpca.

Komentar: Metoda je prikladna za rad u grupama koje su dulje vrijeme zajedno. Cilj vježbe je istražiti mogućnosti kao i zajedno osmisliti ciljeve i odluke za budućnost.

Savjet: Vježbu je preporučljivo ponavljati sve dok se ne postigne zadovoljavajući rezultat. U idealnom slučaju dovoljna su dva ponavljanja.

Glavna tema: Završetak tečaja

Vrsta vježbe: Rad u maloj grupi, individualni rad

Ciljna skupina: Sve ciljne skupine

Trajanje: 2:00

3. Rječnik

Alter ego
U fenomenološkoj socijalnoj filozofiji alter ego (lat. "drugo ja") opisuje subjekt unutar subjekta koji djeluje "sam od sebe".

Sposobnost
Sposobnost je pojam koji obuhvaća različite individualne vještine neke osobe (npr. koncentraciju, pamćenje i sl.) koje su pretpostavka uspjeha u obavljanju određenih aktivnosti.

Brainstorming
Brainstorming je kreativna tehnika. Spontanim izražavanjem ideja bez negativnih kritika moguće je prikupiti i dokumentirati veliki broj ideja vezanih uz određeni problem. Kada se brainstorming odvija u grupi (od 5 do 9 sudionika), sudionici svojim doprinosima mogu poticati jedan drugoga na kombiniranje različitih ideja što omogućava korištenje sinergijskih učinaka. Pravila su:

1. Kritiziranje je zabranjeno.
2. Svaka ideja je dobrodošla. Što maštovitija, to bolja.
3. Svaki sudionik bi trebao razviti što više ideja.
4. Svakom sudioniku dopušteno je preuzeti ideje ostalih i nadograditi ih.

Odabir karijere
Odnosi se na process u kojem pojedinac odabire profesionalno područje, osposobljava se za odgovarajuća zanimanja te se prijavljuje za jednu od takvih pozicija i to često nekoliko puta tijekom radnog vijeka. Odabir karijere ovisi o individualnim sklonostima i sposobnostima.

Stručnost
Stručnost obuhvaća zbroj vještina i sposobnosti koje se često povezuju s određenim uvjetima (npr. stručnost u vođenju, profesionalna stručnost itd.).

Nastavni program
Nastavni program sadrži nastavni sadržaj i nastavne ciljeve te izvještaje o općim uvjetima učenja.

Diferencijacija
Društvene promjene koje se odvijaju tijekom dužeg vremenskog razdoblja i koje vode do podjele ili stvaranja životnih stilova i prilika nazivaju se diferencijacijom.

Dimenzija
Različite perspektive, aspekti određene teme/problema itd.

Diskriminacija
Diskriminacija se općenito odnosi na nejednako postupanje ili nejednaku klasifikaciju objekata. U sociološkom smislu, shvaćena je kao nejednak tretman pojedinaca i grupa koji ne može biti nepristrano opravdan.

Raznolikost
Stanje raznolikosti; različitost; mnogostrukost. Na području upravljanja raznolikošću ovaj pojam odnosi se na uključivanje različitih tipova ljudi u tvrtke/organizacije itd.

Konstrukcija roda ("doing gender")
Koncept "doing gender" opisuje kako se rod i njemu pridružene uloge konstruiraju uvijek iznova te kako tijekom svakodnevnog komuniciranja i djelovanja ostvarujemo naše dihotomne atribute muškosti i ženskosti. Neprestana konstrukcija roda ima za posljedicu da rodno specifične razlike (uloge majke i oca, interesi, sklonosti) postaju gotovo prirodne – čini se da su prirodno dane i nepromjenjive.

Empatija (empatično)
Odnosi se na "suosjećanje" i "razumijevanje", no pojam je potrebno razlikovati od ideje "patnje s drugima". Biti empatičan znači postaviti se u poziciju drugih osoba ili moći razumjeti njihove osjećaje.

Očekivanja
Očekivanja su pretpostavke temeljene na iskustvu da će se određena osoba A ponašati na predvidiv način u određenoj situaciji X. Ona pomažu pojedincima da se orijentiraju unutar složenosti ovog svijeta (mogućih načina ponašanja i doživljavanja). Bilo bi previše tražiti od pojedinca da uvijek iznova odgovori na svaki novi podražaj i novo iskustvo na način da među kompleksnim mogućnostima odabere onu koja je najadekvatnija u određenom trenutku. Tako pojedinac postupno razrađuje bihevioristične pretpostavke koje su mu bile omogućile da se sa složenošću nosi na pozitivan način (tj. bihevioristička opciju s malo rizika za doživljavanje razočaranja). Pojedinac uvijek može posegnuti za ovim biheviorističkim orijentacijskim pretpostavkama. One mu daju podršku u donošenju odluka i služe kao temelj za kasnija djelovanja.

Ekspertiza
Ovaj pojam odnosi se podjednako na stručno znanje o određenoj temi kao i na pisano mišljenje stručnjaka.

Povratna informacija ("feedback")
Povratna informacija ("feedback") koristi se da bi se razlika između samopercepcije i percepcije drugih učinila vidljivom i opipljivom što smanjuje postojanje "slijepih točaka" u pogledu samog sebe.

Pravila povratne informacije ("feedbacka")
1. Slušanje umjesto "opravdavanja i prepiranja".
2. Pravednost (iskrenost) u davanju povratne informacije umjesto nepravednog kritiziranja ili pokazivanja solidarnosti.
3. Subjektivnost umjesto generalizirajućih, osuđujućih komentara.
4. Opisi umjesto psiholoških interpretacija.

Daljnja edukacija
Kontinuirano učenje izvan stručnog usavršavanja nakon zapošljavanja. Također učenje usmjereno na proširivanje općeg znanja.

Rod
Za razliku od pojma "spol", koji se odnosi na biološku klasifikaciju, pojam "rod" odnosi se na društvene karakteristike, tj. na društveni status koji nije urođen, već konstruiran putem društvenih, kulturalnih i psiholoških značenja.

Grupna rasprava
Grupna rasprava je metoda koja dovodi do pomaka u mišljenju i promjene ponašanja u malim grupama. Prema Kurtu Lewinu, grupne rasprave koje na kraju uključuju formiranje zajedničke grupne odluke prikladne su za postizanje promjena u stavovima sudionika.

Vodeći princip
Vodeći princip odnosi se na poželjan način života. To je smjernica koju osoba razvija formulirajući ideal koji želi postići. On podržava pojedinca u donošenju odluka i vodi ga u njegovom/njezinom djelovanju. Vodeći princip slijedi se dobrovoljno i na temelju uvjerenja.

Identitet
Odnosi se na unutarnje stanje postojanja, kontinuitet doživljavanja samog sebe koji se stvara neprekidnim zauzimanjem određenih društvenih uloga i članstava u grupi kao i kroz društveno uvažavanje pojedinca kao nekoga tko zauzima ove uloge.

Slika drugih/Percepcija drugih
Slika drugih sadrži skup pripisanih osobina, stavova i obrazaca ponašanja. Ona prenosi sliku vanjske procjene koja ukazuje na način na koji je pojedinac percipiran od strane drugog pojedinca. U praksi se ove slike povezuju sa stereotipima, tj. nefleksibilnim i fiksiranim idejama o osobama koje su drugačije (često stranci), i koji često nemaju ništa zajedničko sa "stvarnim" karakternim osobinama.

Interesi
Pojam koji se koristi za nečije namjere i ciljeve. Označavaju usmjeravanje nečije pažnje i namjera prema profesionalnom području kojemu se pripisuje subjektivna vrijednost (prestiž).

Internalizirane vrijednosti
Internalizirane vrijednosti su socio-kulturalne vrijednosti koje je pojedinac usvojio i koje su postale sastavni dio njegove osobnosti tijekom procesa internalizacije Ovaj proces internalizacije važan je potproces socijalizacije na kraju kojeg pojedinac percipira odgovarajuće vrijednosti kao nešto što je razumljivo samo po sebi.

Intervju
Metoda društvenih znanosti kojom onaj tko intervjuira uspostavlja kontakt s određenom osobom i postavlja pitanja radi dobivanja informacija.

Životno planiranje
Vizije budućnosti i aspiracije ovise osobito o prethodnim iskustvima i internaliziranim vrijednostima kao i o trenutnoj životnoj situaciji. One se mogu znatno razlikovati od osobe do osobe, ali i pokazivati rodne, kulturalne i dobne sličnosti. Što se tiče rodno određenog životnog planiranja, pokušaje uspostavljanja ravnoteže između profesionalnih i obiteljskih aspiracija (često na štetu prvospomenutih) pogotovo je moguće promatrati kod žena.

Svijet života
Odnosi se na iskustvenu sferu pojedinca koja se sastoji od osoba, predmeta i iskustava s kojima se pojedinac susreće tijekom svakodnevnog života.

Norma
Norme su utvrđena pravila koja su u društvu, društvenoj grupi ili u određenom području društvenog života obvezujuća.

Obrasci djelovanja
Obrasci djelovanja opisuju određene načine djelovanja koji su oblikovani od strane društva (za razliku od načina ponašanja koji se razvijaju individualno). Obrazac djelovanja ima određenu svrhu ili se odnosi na određenu potrebu koja se pojavljuje u društvenom kontekstu.

Projekcija
Projekcija se odnosi na proces u kojem se određena vlastita negativna osobina, osobito ona koja se odnosi na želju koja se ne može ispuniti, percipira kao osobina ili želja drugih osoba ili grupa.

Podudaranje kvalifikacija – sukladnost ponude i potražnje kvalifikacija
Podudaranje kvalifikacija predstavlja ispitivanje podudarnosti kvalifikacija pojedinca s postojećim potrebama za određenim kvalifikacijama na tržištu rada. Ovim se nastoji odraziti način na koji se nečije vještine podudaraju s potražnjom na tržištu rada.

Refleksija
Refleksija se odnosi na kritičko preispitivanje vlastitih ideja i teorijskih pristupa kao i njihovo povezivanje s vlastitim društvenim interesima. Cilj se sastoji u pronalaženju značenja ovakvog razmišljanja i pristupa.

Izmjene okvira
NLP pojam koji se odnosi na pozitivnu reinterpretaciju iskustava koja se smatraju negativnima (npr. nezaposlenost je moguće promatrati kao razdoblje životne krize, ali i kao priliku za započinjanje nečeg novog). Izmjene se smatraju bitnim preduvjetom sposobnosti djelovanja i uspješnog oblikovanja ciljeva.

Resursi
Resursi (vještine, snage, sposobnosti, znanje itd.) predstavljaju dobra i sredstva koja pomažu oblikovati moć i osobne odnose. Resursi čine individualni kapital koji se koristi za postizanje željenih ciljeva i pribavljanja traženih dobara.

Igra uloga
Igra uloga potječe iz primjene metode psihodrame u psihoterapiji i koristi se, između ostalog, da bi se određeno ponašanje učinilo vidljivim putem procesa primanja povratnih informacija ili da bi se ono izmijenilo kroz igranje uloga. Fokus je usmjeren na ponašanje osobe u jasno utvrđenoj društvenoj ulozi. Sudionici sebe mogu doživjeti u određenoj ulozi, a potom primiti povratnu informaciju i naučiti nešto od razlike koja postoji između percepcije drugih i njihove vlastite samopercepcije.

Segregacija
U društvenom kontekstu, segregacija označava činjenicu da različite populacijske grupe (često različitih etničkih/nacionalnih pozadina) žive u odijeljenim područjima.

Predodžba o samom sebi/Samopercepcija
Predodžba o samom sebi obuhvaća sve ideje, stavove, procjene i prosudbe koje osoba ima o vlastitom načinu ponašanja, osobinama ličnosti i vještinama.

Spol
Odnosi se na biološku dimenziju egzistiranja kao žena ili kao muškarac.

Igra simulacije
Igra simulacije pokušava simulirati organizacijski proces. Fokus je usmjeren na rješavanje manje ili više složenih zadataka te na moguće načine donošenja odluka. Za razliku od igre uloga, zadaci su u ovom slučaju otvoreniji i manje centrirani na ličnost.

Socijalizacija
Socijalizacija se odnosi na proces kojim se pojedinac integrira u društvenu grupu na način da uči i usvaja norme koje se primjenjuju u toj grupi, vještine koje su potrebne za prilagodbu ovim normama kao i vrijednosti koje pripadaju kulturi grupe. Ako se proces prisvajanja razvije u tolikoj mjeri da pojedinac počne doživljavati pojedine vrijednosti, stavove i obrasce ponašanja kao nešto što je razumljivo samo po sebi možemo ih smatrati internaliziranim (internalizirane vrijednosti).

Meke vještine
Meke vještine (također životne vještine, „prenosive vještine“) odnose se na sve osobne vještine i stavove koji omogućuju da osoba "produktivno" usmjeri svoje djelovanje i komunikaciju prema drugim ljudskim bićima ili društvenim grupama (npr. u radnom okruženju). Stvara se veza između osobnih ciljeva te ciljeva, pogleda i vrijednosti grupe.

Sustav vrijednosti
Sustav vrijednosti predstavlja skup vrijednosti nekog pojedinca, grupe ili društva koji je strukturiran i hijerarhijski organiziran (hijerarhija vrijednosti) te sadrži međusobno povezane elemente. Pojedinačni sustav vrijednosti oblikuje se kao rezultat životnih iskustava i socijalizacije pojedinca. Sustavi vrijednosti reguliraju i upravljaju ponašanjem pojedinaca i grupa.

Profesionalno usmjeravanje
Profesionalno usmjeravanje je proces u kojem se procjenjuju različite mogućnosti profesionalnog odabira uzimajući u obzir vlastite mogućnosti, vještine i sklonosti te društveni kontekst. Profesionalno usmjeravanje nije jednokratan događaj, već proces razmatranja različitih mogućnosti profesionalnog razvoja koji traje godinama.

4. Radni materijal

4.3. Radni materijal za 2.1 Očekivanja, upoznavanje

4.3.1. Radni materijal: Pravila grupe

Primjer:

Pravila kojih se grupe često dosjete:

1. Suzdržite se od osobnih razgovora sa susjedima.
2. Recite “ja” umjesto “mi”.
3. Pokušajte sudjelovati u raspravi.
4. Dajte drugima priliku da govore.
5. Ne žurite s odgovorom.
6. Govorite jasno i razgovijetno.
7. Držite se bitnoga.
8. Pitajte ako Vam nešto nije jasno.
9. Budite iskreni i otvoreni.
10. Gledajte osobe kojima govorite.

Primjer:

Pravila kojih se grupe mladih često dosjete:

1. Ne koristite rasističke ili seksističke primjedbe.
2. Isključite mobitele.
3. Odnosite se s međusobnim poštovanjem.
4. Ne vrijeđajte.
5. Ne prekidajte druge dok govore.
6. Slušajte i sudjelujte.

4.3.2. Radni materijal: Igra prioriteta

Ciljevi pohađanja strukovnog usmjeravanja:	
	Podrška u pripremi dokumenata za prijavu na natječaj
	Rad s vrlinama/manama i interesima pojedinca
	Zajednička rasprava o pojedinim problemima
	Razmjena ideja i informacija
	Savjetovanje i podrška u prilagodni pojedine karijere i obrazovnih izbora tržištu rada
	Primanje važnih činjeničnih informacija
	Vježbanje razgovora za posao
	Ugodna atmosfera u grupi
	Povratna informacija o sebi
	Podrška u osobnom procesu donošenja odluka kod odabira karijere
Ocijenite izjave prema vlastitim prioritetima ocjenom od 1 (najvažniji) do 7 (najmanje važan).	

4.3.3. Radni materijal: Ugovor o provođenju edukacije

Model ugovora o provođenju edukacije:

Ugovor o provođenju edukacije

Sklapa se između

_____

i _____

Za razdoblje od _____ do i uključujući _____

edukaciju provodi _____

Edukacija se odvija u

_____

Na edukaciji možete naučiti kako druge bolje promatrati. Možete naučiti i kako se nositi s kritikom i neuspjehom na bolji način. Vježbe i materijal prikazat će Vam kako se ponašati na razgovoru za posao te kako stupiti u kontakt s drugim osobama. Na edukaciji također možete postaviti vlastite ciljeve, kao na primjer:

_____

_____

_____

Ukupno će se održati _____ pojedinačnih sastanaka (svaki u trajanju od 50 minuta) i grupnih sastanaka (svaki u trajanju od 100 minuta). Grupni sastanci će obuhvaćati 4 do 5 mladih osoba.

Na kraju edukacije svi sudionici organiziraju zajednički susret s trenerom (npr. odlaze na piće, u kino). Grupa raspravlja i odlučuje kako će ga provesti. Svi koji dolaze na vrijeme, redovito pohađaju edukaciju te aktivno sudjeluju mogu doći na susret. Sudionici smiju izostati s pojedinačnog ili grupnog sastanka samo jednom zbog vlastitog razloga (npr. ako su zaboravili, nisu imali volje doći), te dva puta ako imaju opravdani razlog (npr. bolest).

_____ _____ _____

Mjesto, datum Sudionik Trener

Izvor: Petermann, Franz/Petermann, Ulrike (2007.): Training mit Jugendlichen. Aufbau von Arbeits-

4.4. Radni materijal za 2.2 Usmjeravanje, izmjene, aktiviranje i motiviranje

4.4.1. Radni materijal: Odlučivanje o karijeri – prvi dio: područje interesa – što me zanima?

1	2	3	4	5
Konobar/konobarica	Nastavnik	Prodavač u maloprodaji	Policajac	Poljoprivrednik
Medicinska sestra	Teta u vrtiću	Zastupnik osiguravajuće kuće	Vatrogasac	Inženjer hortikulture
Socijalni radnik	Asistent u putničkoj agenciji	Porezni savjetnik	Službenik	Dizajner eksterijera
Maser	Asistent u ugostiteljstvu	Službenik u industriji	Predstojnik groblja	Radnik u šumariji
Babica	Socijalni radnik u obrazovanju	Agent za nekretnine	Djelatnik parkinga	Čuvar u zoološkom vrtu
Fizioterapeut	Sportski trener	Službenik u banci	Upravitelj muzeja	Uzgajivač životinja
Socijalni radnik za prekršitelje	Savjetnik u menadžmentu	Suknar	Vratar	Cvjećar
Životni i socijalni mentor	Turistički vodič	Administrator	Čuvar u zatvoru	Kuhar
Pomoćna sestra	Savjetnik za ljudske resurse	Voditelj projekta	Tjelohranitelj/zaštitar	Pekar
6	**7**	**8**	**9**	**10**
Stolar za drvene konstrukcije	Kemijski tehničar	Zubni tehničar	Inženjer zaštite okoliša	Vizažist
Monter	Automehaničar	Optičar	Tiskar	Keramičar
Stolar	Inženjer električne centrale	Knjigovezac	Tehničar za ispitivanje	Kipar
Zidar	Stručnjak za odlaganje otpada i recikliranje	Tapetar i dekorater	Event menadžer	Fotograf
Krovopokrivač	Tehničar za zaštitu od sunca	Dizajner interijera	Biokemičar	Kartograf
Limar	Inženjer farmacije	Arhitekt	Statističar	Stolar za namještaj
Soboslikar	Tekstilni inženjer	Inženjer elektrotehnike	Računovođa	Slastičar
Izolater	Strojar	Električar	Tehnički crtač	Frizer

Radionica: Odlučivanje o karijeri – prvi dio: područja interesa (aktivnosti)

1	2	3	4	5
služiti	informirati	prepisati (nešto nekome)	zaštititi	posijati
savjetovati	zabavljati	kupovati	provjeriti	baviti se zemljoradnjom
paziti na	dati upute	prodavati	nadzirati	obrađivati vrt
njegovati (nekoga)	objasniti	proračunati	pružiti pomoć	kopati
pružiti podršku	educirati	spasiti	prepoznati opasnosti	žeti
iscijeliti	podučiti	upravljati		uzgajati
paziti	uvjeriti	trgovati		voditi stoku na ispašu
biti uz nekoga	voditi	racionalizirati		kuhati
utješiti	naučiti	administrirati		peći
razveseliti	prikazati	organizirati		
6	**7**	**8**	**9**	**10**
izrađivati rukotvorine	podesiti	planirati	istraživati	dizajnirati
oblikovati	pratiti	izraditi nacrt	ispitati	formirati
bušiti	održavati (stroj)	sagraditi	otkriti	ukrasiti
šivati	popraviti	prikupiti	eksperimentirati	urediti
kovati (metal)	upravljati strojem	montirati	izmjeriti	stvarati glazbu
samljeti	izvesti (radove)	dovršiti	provjeriti	slušati glazbu
blanjati		instalirati	izračunati	zabavljati
mljeti			promatrati	čitati
bojati			izmisliti	slikati/crtati
				fotografirati
				glumiti
				snimati
				pisati priče

4.4.2. Radni materijal: Ana i Ivan

Ispunite praznine u tekstu

Ana i Ivan sreli su se u školi. Oboje pohađaju edukaciju u banci. Nakon završetka edukacije započinju zajednički život.

Oboje rade puno radno vrijeme. _____obavlja kupovinu na putu kući, _____ priprema večeru. _____pere suđe, _____pere rublje, pegla ga i slaže u ormar. _____briše prašinu s pokućstva, pere podove i usisava. Tvrtka _____ponudi daljnju edukaciju, _____namjerava pohađati fakultet. To dovodi do smanjenja prihoda, jer _____će moći raditi samo 50% radnog vremena tijekom predstojeće tri godine. _____to ne smeta. Istovremeno, _____dobiva unaprjeđenje i duže radi. _____obavlja kućanske poslove. Ana zatrudni. Nakon rodiljnog dopusta _____ ostaje kod kuće. Nakon nekoliko mjeseci _____se osjeća zarobljeno. _____se želi vratiti na posao. Ana i Ivan razgovaraju o problemu. _____želi da _____ ostane kod kuće. _____želi da se briga oko djeteta jednako raspodjeli. _____ predlaže da _____ radi pola radnoga vremena. _____radi puno radno vrijeme, a _____radi puno radno vrijeme. Ivicu ujutro vode u vrtić. _____vodi Ivicu u vrtić. Na putu kući _____ide po Ivicu u vrtić. _____obavlja dućan. Kod kuće se _____igra s Ivicom, _____priprema večeru. _____pere suđe. _____ pere rublje, pegla ga i slaže u ormar. _____briše prašinu s pokućstva. _____ usisava i pere podove. _____uspavljuje Ivicu.

Predložak za popis na prezentacijskoj ploči:

Zadaci/Aktivnosti	**Ana (koliko puta se spominje)**	**Ivan (koliko puta se spominje)**
Kućni posao bez djeteta		
Kupovina (dućan)		
Kuhanje		
Pranje suđa		
Pranje rublja		
Pranje podova i usisavanje		
Profesionalna karijera bez djeteta		
Daljnja edukacija (ime koje se spominje tri puta vrijedi kao jedno navođenje)		
Pristanak		
Napredovanje		
Kućni posao		
Dijete/kod kuće		
Porodiljni		
"Osjećaj zatvorenosti"		
Želja za ponovnim radom		
Želja da on/ona ostane kod kuće		
Jednaka briga oko djeteta		
Tko predlaže rad na pola radnog vremena?		

Tko bi radio na pola radnog vremena?		
Djeca/opet na poslu		
Rad na puno radno vrijeme		
Rad na pola radnog vremena		
Vođenje djeteta u vrtić		
Odlazak po dijete u vrtić		
Kupovina (dućan)		
Igranje s djetetom		
Kuhanje		
Pranje suđa		
Pranje rublja		
Pranje podova		
Usisavanje		
Uspavljivanje djeteta		

4.4.3. Radni materijal: Vrijednosti koje najviše cijenim

Radionica 1: Najvažnije vrijednosti (Popis vrijednosti)

1. POSTIGNUĆE
   Postizanje učinkovitih rezultata. Izvođenje aktivnosti koje druge osobe i ja smatramo važnima. Dobivanje osobnog zadovoljstva postignutim.

2. IZDIZANJE IZNAD SVOJIH MOGUĆNOSTI
   Zacrtati ambiciozne ciljeve. Imati stalnu želju za nečim većim. Smatrati posao osobnim izazovom. Imati želju za preuzimanjem sve više i više odgovornosti.

3. ŽELJA ZA AVANTURAMA
   Imati stimulirajući i uzbudljiv posao koji uključuje rizike.

4. ESTETIKA
   Uzbuđuje me aktivnost koju doživljavam lijepom, senzualnom, umjetničkom i estetskom.

5. PRIPADNOST
   Osjećaj pripadanja organizaciji ili grupi, imati osjećaj pripadnosti i biti prepoznatljiv po tome, iskusiti međuosobne odnose.

6. UMJETNIČKO STVARALAŠTVO
   Stvaranje slika ili predmeta ili svih drugih mogućih oblika umjetničkog stvaralaštva.

7. OKRUŽENJE
   Rad u privlačnom i ugodnom okruženju u kojem se osjećam ugodno.

8. RJEŠAVANJE PROBLEMA
   Biti u situaciji koja simulira moju sposobnost za pronalaskom rješenja.

9. RAZNOLIKOST
   Imati raznolik posao u kojem se zadaci, mjesta rada, radni ritam itd. često mijenjaju.

10. BLIZU SREDIŠTA MOĆI
    Biti u izravnom i redovitom kontaktu s utjecajnim i moćnim ljudima. Sudjelovanje u donošenju odluka.

11. SOLIDARNOST
    Zauzimanje za pitanja koja se odnose na zajednicu kojoj pripadam.

12. KONKURENTNOST
    Imati posao u kojem se mogu natjecati s drugima.

13. KONROLA i SIGURNOST
    Biti na položaju s kojeg mogu kontrolirati svoj rad iz dana u dan.

14. KREATIVNO IZRAŽAVANJE
    Stvaranje novih koncepata, proizvoda, institucija, struktura, sustava itd. koji ne prate postojeće smjernice, postupke i modele.

15. ETIČKA NAČELA
    Rad u sektoru koji odgovara mojim moralnim načelima i ne protivi se mojim osobnim uvjerenjima.

16. PREPOZNAVANJE SPOSOBNOSTI
    Biti dobar/ra u onome što radim, savladavati zadatke iz svoje nadležnosti te biti smatran sposobnim profesionalcem.

17. STRUKTURA KOJU DRUGI ODREĐUJU
    Rad u okruženju koje pruža strukturu i jasne smjernice kojih se trebam držati.

18. SAMOPREZENTACIJA
    Imati mogućnost biti u centru pozornosti i privlačiti pozornost na sebe.

19. REPUTACIJA / PRIZNANJE
    Dobiti priznanje i poštivanje od drugih.

20. VREMENSKI PRITISAK
    Rad u kontekstu u kojem rezultate moram ostvariti u kratkom vremenskom razdoblju te unutar tijesnih rokova.

21. SKLONOST / ENTUZIJAZAM
    Imati posao koji odgovara mojim interesima i sklonostima.

22. SOCIJALNE POSLJEDICE
    Imati posao koji ima dugoročne socijalne učinke.

23. PRIHOD
    Ostvarivati prihod koji mi dopušta da radim sve što želim bez previše razmišljanja o novcu.

23. SAMOSTALNOST
    Mogućnost rada bez da mi neko govori što da radim i opravdavanja svakog poduzetog koraka u radu.

24. UTJECAJ
    Biti na moćnom i utjecajnom položaju (i nad drugim ljudima).

25. INTELEKT
    Da me drugi smatraju osobom s osobitim intelektualnim vještinama i stručnjakom.

26. SMIRENOST
    Rad u okruženju bez stresa i pritiska.

27. UČENJE
    Širenje znanja, profesionalnog *know-howa,* područja specijalnosti.

29. VOĐA
    Biti osoba u koju se drugi pouzdaju kako bi pronašli svoj put, osoba koja određuje ciljeve koje treba ostvariti.

30. SLOBODNO VRIJEME
    Pronaći posao koji mi ostavlja dovoljno slobodnog vremena da mogu nastaviti s aktivnostima izvan posla.

31. DOSTUPNOST
    Živjeti na mjestu u kojem mogu uživati u osobnom životu te iz kojega brzo mogu doći do mjesta gdje radim.

32. ODLUKA
    Donositi odluke kako bih utjecao/la na kvalitetu i uspjeh svojih postignuća.

33. U SLUŽBI DRUGIH
    Biti u mogućnosti ponuditi bilo koju vrstu pomoći: njega, služba za spašavanje, obrazovanje itd.

34. RED
    Rad u dobro organiziranom okruženju. Pratiti detaljne planove i stroga pravila.

35. TJELESNI IZAZOV
    Imati posao u kojem su najvažniji snaga i rad tijela.

36. IGRA
    Djelovati „samo iz zadovoljstva“. Sudjelovati u igrama, sportovima, i drugim zabavnim aktivnostima. Zadržati određeni stupanj „nevinosti“. Ne shvaćati se ozbiljnim.

37. MOĆ / AUTORITET
    Biti na položaju na kojem mogu planirati i kontrolirati rad drugih osoba.

38. TEMELJITOST
    Izvršavati zadatke za koje je potrebno mnogo strpljenja te u kojem nije dopušteno mnogo pogrešaka.

39. PROFIT
    Raditi tako da rezultati mog truda imaju izravan utjecaj na budžet.

40. KONTAKT
    Biti u kontaktu s drugim ljudima.

41. SIGURNOST
    Znati da ću uvijek imati posao i primati plaću.

42. STABILNOST
    Biti zadovoljan s radom u sektoru u kojem nema puno mogućnosti za promjenama.

43. STATUS
    Imati posao kojeg cijene članovi obitelji, rodbina, prijatelji i poznanici.

44. SURADNJA
    Rad za poslodavca koji govori svoje mišljenje, daje savjet i nudi svoju pomoć.

45. BIORITAM
    Biti u mogućnosti raditi svoj posao prema vlastitom ritmu, sam upravljati vremenom.

46. INDIVIDUALIZAM
Raditi samostalno, bez potrebe za kontaktima s drugima ili za radom s vanjskim svijetom.

47. ZNANJE
Istraživati nova područja znanja.

48. POD PRITISKOM
Uživati u situacijama u kojima je potrebna apsolutna koncentracija tijekom dužeg vremenskog razdoblja, a u kojem ne smije biti pogrešaka.

49. TIM
Ostvarivati zajedničke ciljeve s drugima u okruženju suradnje i s pravom suodlučivanja.

Radionica 2: Najvažnije vrijednosti

Popis najvažnijih vrijednosti

Radionica 2: Najvažnije vrijednosti

Popis manje važnih vrijednosti

4.4.4. Radni material: Sapunica

Pitanja:

1) Svojim riječima opiši radnju u seriji:

_____

_____

_____

_____

_____

2) Ukratko opiši glavne likove (osobito one koji tumače uloge mladih) koristeći sljedeće podatke:

Ime:				
Dob:				
Obiteljska situacija:				
Stambena situacija i način života:				
Zanimanje:				
Odjeća:				
Izgled:				
Posebne značajke i način ponašanja:				
Uloga/funkcija u seriji/epizodi:				

Ime:				
Dob:				
Obiteljska situacija:				
Stambena situacija i način života:				
Zanimanje:				
Odjeća:				
Izgled:				
Posebne značajke i način ponašanja:				
Uloga/funkcija u seriji/epizodi:				

3) Jesu li likovi realno prikazani?

_____

_____

4) Poznaješ li ljude koji ovako žive ili imaju sličan način gledanja na život?

_____

_____

5) Koje je tvoje mišljenje o načinu života pojedinih likova?

_____

_____

6) Možeš li zamisliti da ovako živiš? Kako bi život izgledao u tvom slučaju?

7) Postoje li razlike u ponašanju između muškaraca i žena?

8) Koji način života odabiru žene, a koji muškarci?

9) Jesu li u seriji opisane stereotipne uloge?

4.4.5. Radni materijal: Postavljanje dijagnoze o izboru karijere

U kojoj su mjeri sljedeće izjave primjenjive u Vašem slučaju?

Molimo označite jednu kućicu u redu. Što je češće moguće odaberite odgovor da ili ne:	Da, primjenjiva je	Djelomično je primjenjiva	Nije primjenjiva
1. Još uvijek nisam odlučila/o koju karijeru odabrati.	☐	☐	☐
2. Da se sada moram odlučiti za neku karijeru, bilo bi me strah da ne donesem pogrešnu odluku.	☐	☐	☐
3. Još uvijek nisam sigurna/an u kojoj karijeri bih bila/o *uspješna/an.*	☐	☐	☐
4. Nisam sigurna/an da je moj trenutni odabir (obrazovanja/zanimanja/profesionalnog cilja) ispravan.	☐	☐	☐
5. Zapravo ne znam koje ciljeve u životu želim postići.	☐	☐	☐
6. Nisam sigurna/an s kojim bih zanimanjem bila/o zadovoljna/an tijekom dužeg vremena.	☐	☐	☐
7. Nesigurna/an sam kada je riječ o mojim prednostima i nedostacima, interesima i vještinama.	☐	☐	☐
8. Ne razumijem kako su neki ljudi toliko sigurni vezano uz posao kojim se žele baviti.	☐	☐	☐
9. Donošenje važnih odluka oduvijek mi je predstavljalo teškoću.	☐	☐	☐
10. U mnogim životnim područjima se ne osjećam sigurna/an.	☐	☐	☐
11. Teško je dobiti dovoljno informacija o karijerama.	☐	☐	☐
12. Ne znam kako točno izgleda svakodnevni radni život u poslu mojih snova.	☐	☐	☐
13. Obrazovanje koje je potrebno za posao mojih snova je preskupo ili je mjesto obrazovanja predaleko.	☐	☐	☐
14. Teško je naći edukaciju ili posao sa zanimanjem koje želim.	☐	☐	☐
15. Moj posao iz snova zahtijeva mnogo talenata (npr. intelektualni, umjetnički talent).	☐	☐	☐
16. Osobe koje su mi važne (npr. roditelji, partner, prijatelji) smatraju da moj posao iz snova nije za mene.	☐	☐	☐
17. Ograničena/n sam obvezama prema obitelji (kao npr. roditeljstvo, obveza uzdržavanja člana).	☐	☐	☐
18. Postoje drugi problemi i prepreke u mom životu koje situaciju čine još težom.	☐	☐	☐

Rezultati:

Pribrojite jedan bod za svaki odgovor „Da, primjenjiva je“ ili „Djelomično je primjenjiva“:

1. područje: pitanja 1 do 7 → _____bod/ova (tema „identiteta")

2. područje: pitanja 8 do 10 → _____bod/ova (tema „donošenje odluka")

3. područje: pitanja 11 do 12 → _____bod/ova (tema „informiranje")

4. područje: pitanja 13 do 18 → _____bod/ova (tema „prepreke")

U područjima u kojima imate više od 1 boda imate „problem":

1. područje: tema „identitet“ (jasnoća i stabilnost slike o sebi samome)

Zapitajte se „Koje su moje prave prednosti i nedostaci, što uistinu volim, a što ne?“. Pokušajte sami definirati ove osobne značajke što iskrenije moguće te jasnije nego što ste to prije činili. Razgovarajte o njima s osobom kojoj vjerujete i koja Vas dobro poznaje ili se promatrajte u konkretnim svakodnevnim situacijama.

2. područje: tema „donošenje odluka“ (poteškoće s donošenjem odluka općenito)

Je li Vam često teško donijeti odluku pa čak i kada se ona odnosi na manje važna pitanja? Odgađate li često donošenje odluka? Odgovarate li često na pitanja s „Ne znam“? S psihološkog stajališta, ove su teškoće vezane uz nedostatak hrabrosti za donošenje odluka. Njihovi uzroci su različiti (one mogu biti posljedica teških iskustava u životu koja i za njihovo je rješavanje potrebna stručna pomoć).
Za donošenje odluka važno je imati hrabrosti i određeni stupanj optimizma („sve će biti dobro!“), ali i otvorenost za kompromis("sve ima svoje prednosti i nedostatke"). Ovaj stav se može naučiti. Čitajte literaturu za samopomoć, potražite savjetovanje, neka Vas osobe koje su vam bliske potiču i potičite sami sebe.

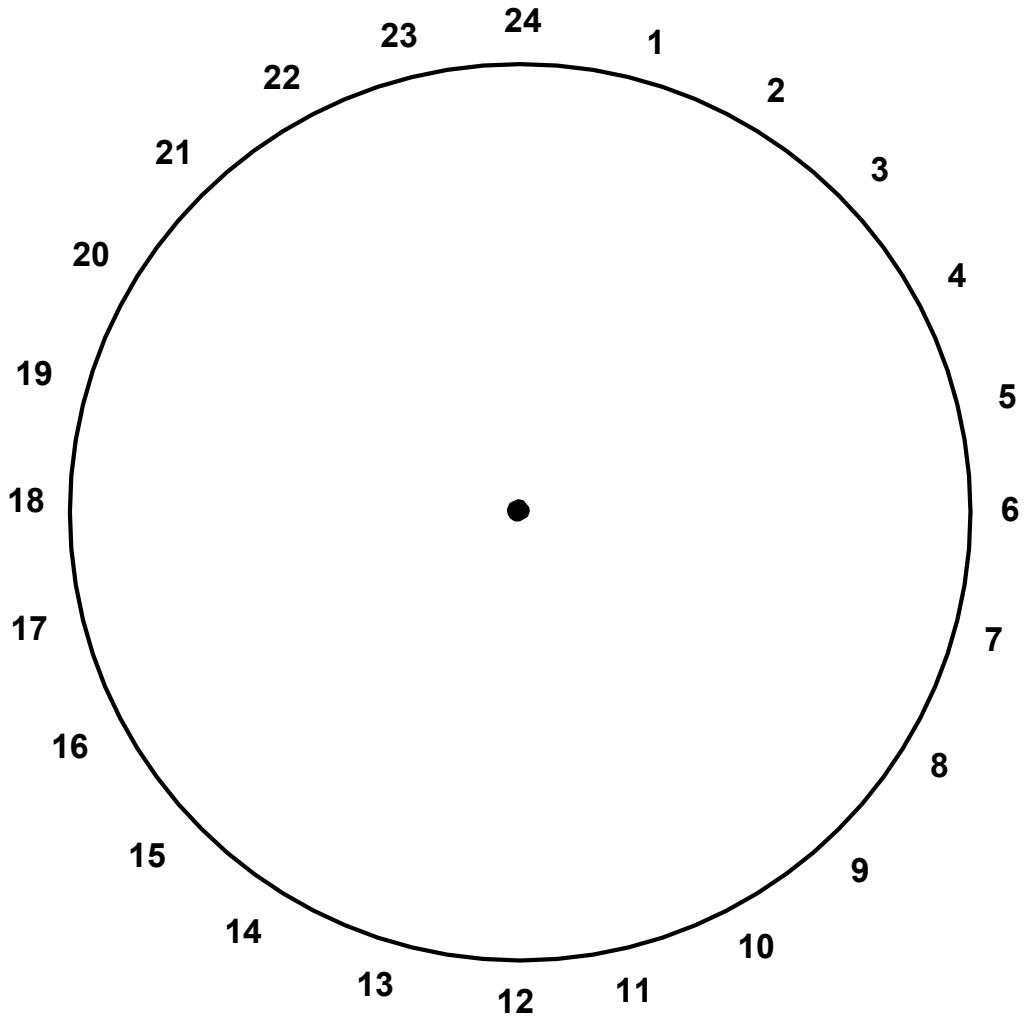
3. područje: tema „informiranje“ (potrebe informiranja)

Prikupljanje potrebnih informacija za donošenje odluke o izboru karijere zahtijeva vrijeme i trud: informiranje o svijetu rada, određenim karijerama i potrebnom obrazovanju.
– Osim razgovora sa zaposlenim osobama, knjiga, CD-a, interneta, centara za strukovno usmjeravanje i karijerno savjetovanje, također je važno, a može biti od pomoći, prikupljati vlastita iskustva u svakodnevnom radnom životu (npr. otvoreni dani).

4. područje: tema „prepreke“ (određena ograničenja)

Ova tema se odnosi na ograničenja u različitim područjima: ograničena financijska i druga sredstva, ograničena sposobnost za rad (nedostatna razvijenost posebnih vještina, mentalni ili tjelesni invaliditet), ograničenja zbog obveza poput roditeljskih obveze, obveze uzdržavanja, ali i ograničenja uzrokovana gospodarskom situacijom ili situacijom na tržištu rada. – Ne postoje jednostavna rješenja za sve, no ne treba ni odustati prebrzo. Potražite različita rješenja i prihvatljive kompromise za rješavanje prepreka, možda uz pomoć specijaliziranog centra za savjetovanje ili trenera.

4.4.6. Radni materijal: Vremenska pizza



4.4.7. Radni materijal: Učenje na greškama

Weinerov model uzročne atribucije (1971.):

Prema Weineru, uspjehe i neuspjehe pripisujemo četirima mogućim uzrocima koji se mogu opisati na temelju dimenzija lokacije (unutarnji i vanjski) te stabilnosti (stabilni ili nestabilni):

		lokus (lokacija)	
		unutarnji (osoba)	**vanjski (situacija)**
stabilnost (vrijeme)	**stabilan (uvijek)**	*sposobnost*	*teškoća*
	nestabilan (ovaj put)	*trud*	*sreća*

Ovaj model pokazuje da pripisivanje uzroka može pozitivno ili negativno utjecati na očekivanja uspješnosti budućih situacija kao i na samoprocjenu. Nadalje, postoje dvije vrste ljudi koji obično koriste različite modele obrazloženja:

Oni koje motivira neuspjeh …

…pripisuju vlastiti uspjeh sretnim okolnostima ili lakoći zadatka (vanjski).
…pripisuju neuspjeh nedostatku vlastite sposobnosti (stabilni, unutarnji).

Uspješne situacije im ne pružaju mnogo samopouzdanja, a u slučaju neuspjeha ne gaje mnogo nade za postizanje uspjeha ubuduće.

Oni koje motivira uspjeh …

… pripisuju vlastiti uspjeh vlastitoj sposobnosti (stabilni, unutarnji).
… pripisuju neuspjeh nestabilnim, vanjskim čimbenicima (npr. nedostatak truda, loša sreća).

Kao rezultat toga, iz svojih uspjeha mogu povećati samopouzdanje, a u slučaju neuspjeha i dalje gaje nadu za postizanje uspjeha ubuduće.

Primjer: G. R drži govor u kojem predstavlja novu marketinšku ideju koja će se ubuduće provoditi u njegovoj tvrtki. Govor, međutim, ne teče onako dobro kao što se očekivalo. Publika nema pitanja, nema rasprave, a njegov šef rano odlazi s događanja. G. R. ovaj govor smatra neuspješnim. No, koji je uzrok ovog neuspjeha i što G. R može naučiti iz ovog slučaja?

Analiza uzroka:

Primjer: Govor	Ja sam odgovoran/na	Nisam odgovoran/na
Danas	Govor nije isplaniran do posljednjeg detalja. (=volja, trud)	Prije održavanja govora, ljudi iz publike su sudjelovali u pregovorima za plaću. Muči ih loša financijska situacija. (=sreća/loša sreća, slučajnost)
Uvijek	G. R. se smatra elokventnim govornikom. Ne priprema pitanja za publiku, međutim, time pokušava izbjeći sukobljavanje. (=sposobnost, talent).	Prostorija ima loš ventilacijski sustav. Vrlo je zagušljivo i zbog toga je izgubio pozornost publike. (= teškoća zadatka, problem)

Posljedice:

Primjer: Govor	Ja sam odgovoran/na	Nisam odgovoran/na
Danas	Govor g. R. nije bio strukturiran kao obično. Bio je nervozniji i nesigurniji. .	Publika se ne koncentrira na govor, već na to kako će pregovori o plaćama utjecati na njih.
Uvijek	Publika se ne osjeća uključeno; G. R. ne pita za njihovo mišljenje. Govor završava nakon prezentacije.	Publika će uvijek s teškoćom pratiti događanje u ovoj prostoriji zbog lošeg ventilacijskog sustava.

Što ću promijeniti?

G. R. traži mišljenje šefa i drugu priliku za govor koji će se prvenstveno usredotočiti na raspravu. Publika ne bi smjela prisustvovati drugom događanju prije toga. Govor bi se trebao održati u drugoj prostoriji ili se prostorija mora prozračiti što je to više moguće (možda ostavljanjem otvorenog prozora preko noći).

Što ću promijeniti kada se drugi put nađem u sličnoj situaciji?

G. R. priprema se za govor što je bolje moguće, planira govor dovoljno vremena unaprijed te se priprema za raspravu ako je to potrebno. Od sada će tijekom govora uvijek publici postavljati pitanja. Za svoje govore pronalazi najbolje prostorije.

Zadatak: Prisjetite se neuspjeha iz prošlosti. Ispunite podatke o čimbenicima koji su vrijedili za taj dan te koje možete pripisati sebi ili okolnostima kao i čimbenicima koji su bili prisutni u različitim situacijama te koje možete pripisati sebi ili okolnostima.

Analiza uzroka:

Primjer: Govor	Ja sam odgovoran/na	Nisam odgovoran/na
Danas		
Uvijek		

Posljedice:

Primjer: Govor	Ja sam odgovoran/na	Nisam odgovoran/na
Danas		
Uvijek		

Što ću promijeniti?

Što ću promijeniti kada se drugi put nađem u sličnoj situaciji?

Izvor: Krelhaus, Lisa (2004.): Wer bin ich – wer will ich sein? Ein Arbeitsbuch zur Selbstanalyse. Frankfurt am Main, str. 204 (preveo J. Haydn).

4.4.8. Radni materijal: Bogatstvo iskustva

- „Moja karijera“
- „Moja iskustva“
- „Ključni trenuci u mojoj karijeri“
- „Kamo dalje?

Moja karijera

Osobna pozadina

Profesionalna pozadina

Moja iskustva

Datumi	**Obrazovanje** (školsko, visoko i/ili strukovno obrazovanje, daljnje obrazovanje, mjesta rada, samouke vještine itd.)	**Radne aktivnosti** (položaj, tvrtka, sektor itd.)	**Aktivnosti izvan rada** (volonterski rad, hobiji, rad u klubu itd.)	**Osobna iskustva** (putovanja, susreti, važni događaji itd.)

Ključni trenuci u mojoj karijeri

Datumi	Faza	Okolnosti, razlozi …

Kamo dalje?

Budućnost na osobnom planu

Budućnost na profesionalnom planu

4.5. Radni materijal za 2.3 Rješavanje otpora, konflikata, frustracija i odbijanja, metode za osnaživanje samoodgovornosti grupe i individualnih sudionika

4.5.1. Radni materijal: Konflikt tijekom edukacije

Zatečeno stanje

Vrsta tvrtke u kojoj se događaj odvija može se odrediti unaprijed (tvrtka se bavi proizvodnjom, prodajom, uslugama...). Problemi se mogu detaljno opisati gdje je to potrebno.

U tvrtki srednje veličine javljaju se problem između pripravnika (npr. Ivan/Ivana Kovač) i nekoliko ostalih zaposlenika. Pripravnik se žali kako mu se stalno zapovijeda te kako ga kolege maltretiraju. On/ona smatra da ga pred šefom stalno ocrnjuju. Kako situacija postaje sve manje podnošljiva za praktikanta, odluči se uložiti žalbu povjerenstvu za mirenje. Povjerenstvo saslušava različita mišljenja:

Mišljenje praktikanta

Ivan/Ivana govori kako uglavnom ima problem s dvoje zaposlenika u odjelima u kojima trenutno radi. Zamjeraju mu čim napravi i najmanju pogrešku ili mu govore: „Pa kako itko može ovdje pogriješiti?“. Ne smeta mu/joj što govore, već način na koji to čine.

Zbog ovakvih „packi“ stalno je u strahu da ne pogriješi. Po njegovom/njezinom mišljenju, ovakav pritisak vodi do novih grešaka, čak i u postupcima koje je vrlo lako odraditi. Dvoje kolega obično šefu prenesu što se dogodilo te je on zbog toga na njega/nju već nekoliko puta vikao. On/ona smatra da dvoje zaposlenika žele da odstupi s radnog mjesta.

Majaka pripravnika također dobiva mogućnost saslušanja: Njezin sin/kćer često dolazi s posla potpuno rastresen, što je za njega/nju vrlo neobično. Obično je vrlo živahna i vesela mlada osoba. Za to sigurno postoji razlog.

- Pokušaj se staviti u položaj Ivana/Ivane Kovač! Razmisli o argumentima koje ćeš izložiti pred povjerenstvom za mirenje.
- Možda si i ti pridonio/pridonijela razvoju ovog konflikta? Možda nisi uvijek usredotočen na ono što trebaš napraviti.
- Što želiš dokazati pred povjerenstvom za mirenje? Koja su moguća rješenja prema tvom mišljenju?

Mišljenje kolega

Zaposlenici priznaju kako su možda nekoliko puta pretjerano reagirali. Možda je izletjela i koja glupa rečenica. Međutim, to se događa, prema njihovom mišljenju, zbog toga što g./gđa Kovač nije posve prisutna te se zbog toga događaju pogreške. Najjednostavnije stvari mu/joj objašnjavaju pet ili više puta, no i dalje svoje zadatke ne obavlja kako treba. Oni moraju ispravljati njegove/njezine pogreške. Osim toga, nekoliko puta je zakasnio/la na posao, čime je usporen tijek rada.

- Pokušaj se staviti u položaj Ivana/Ivane Kovač! Razmisli o argumentima koje ćeš izložiti pred povjerenstvom za mirenje.
- Kako kolege mogu pridonijeti poboljšanju situacije?
- Što želiš dokazati pred povjerenstvom za mirenje?
- Koja su moguća rješenja konflikta?

Izvor: Schabacker-Bock/Marquard 2005., str. 150/151 (preveo J. Haydn).

4.5.2. Radni materijal: Popis prednosti i nedostataka

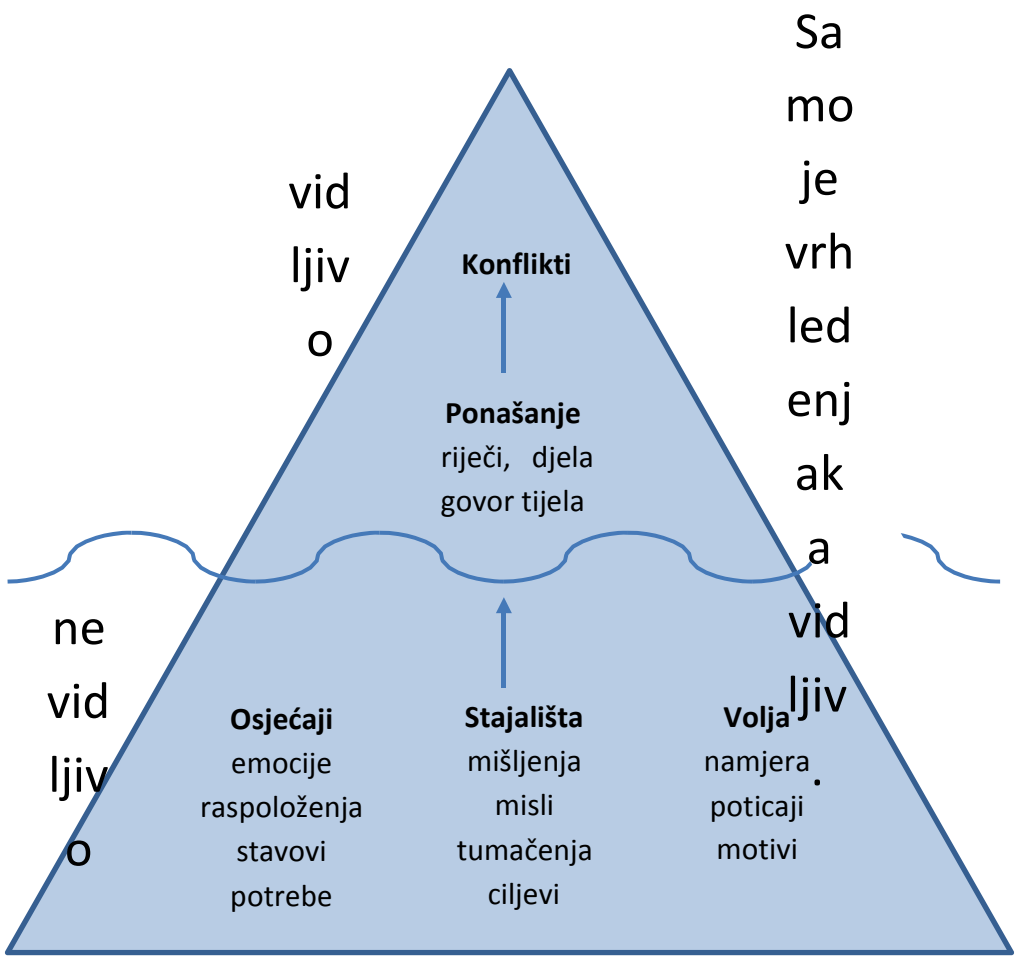
Radionica: Popis prednosti i nedostataka

Odabrani primjeri		
Teška situacija/Ponašanje	Prednost	Nedostatak
Zafrkavanje tijekom nastave i nesudjelovanje	- Imaš se razloga smijati. - Skretanje pozornosti - Zafrkavanje ubija dosadu.	- Ništa nećeš naučiti. - Dobit ćeš loše ocjene. - Nastavnik će se naljutiti na tebe.
Počinjenje krađe ili sudjelovanje u krađi	- Uočit će te (u grupi mladih). - Nećeš se osjećati isključeno. - Drugi imaju povjerenja u tebe i zbog toga ti omogućuju sudjelovanje.	- Uhvatit će te - Prijavit će te policiji - Slijedi suđenje. - Za posljedicu ćeš morati u zatvor ili odrađivati društveno koristan rad. - Rizik od ponovnog počinjenja djela, osobito ako je djelo bilo "uspješno" izvedeno - Dugoročne posljedice, npr. kod traženja posla
Brzo planeš i ne možeš se kontrolirati	- Bolje se osjećaš nakon što sve izbaciš iz sebe.	- Možeš nauditi onima koji nemaju nikakve veze s tim. - I druga osoba također plane, osobito ako je povrijeđena, osvećuje se ili vraća udarac. - Činiš nešto zbog čega ćeš kasnije požaliti i možda nećeš moći ispraviti.

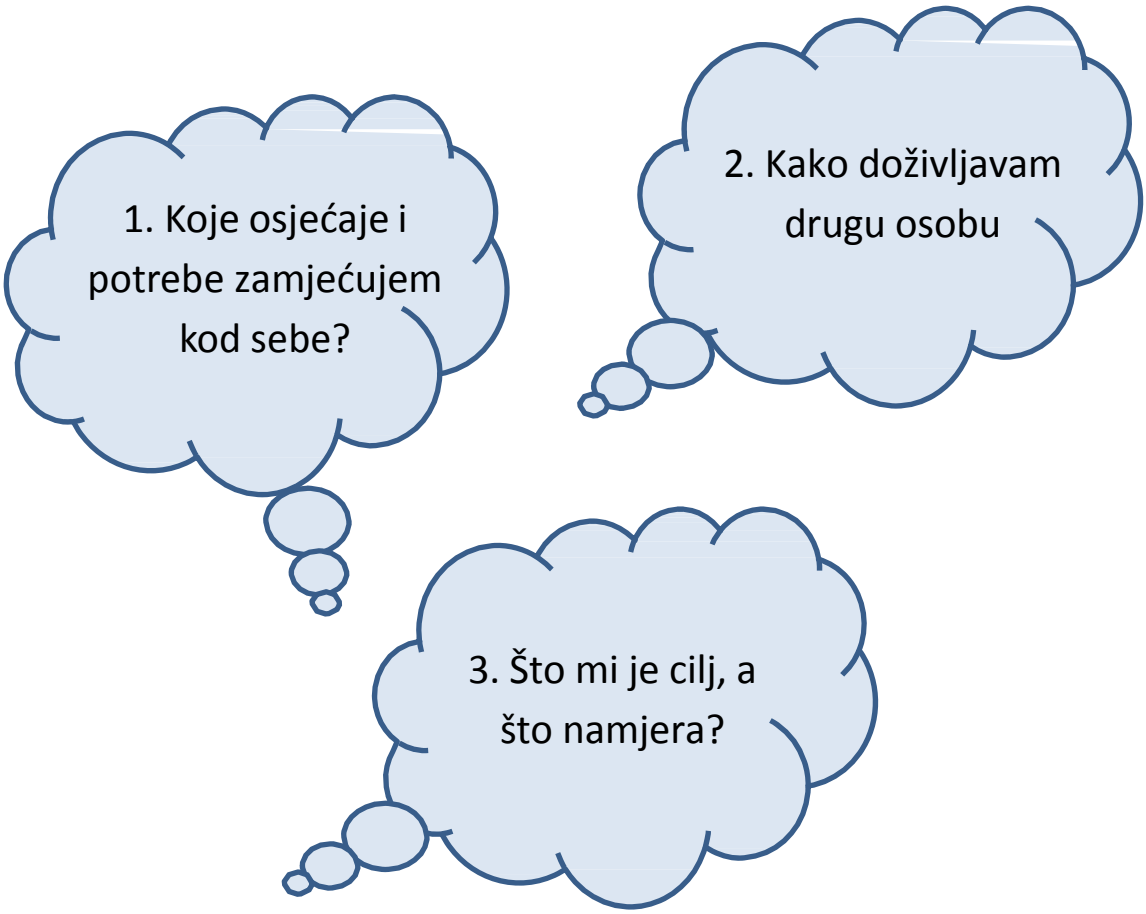
Izvor: Petermann/Petermann 2007., str. 125, tablica 14. (preveo J. Haydn).

4.5.3. Radni materijal: Oprez, ledenjak!

Model ledenjaka



Izvor: Jugert i dr. 2008., str. 211 (preveo J.H.).



Izvor: Jugert i dr. 2008., str. 213 (preveo J.H.)

4.5.4. Radni materijal: Razmjena vrijednosti

	Moja ocjena	Ocjena para	Ocjena male grupe	Ocjena čitave grupe
Osobna neovisnost, samostalnost				
Visoka primanja				
Zanimljivo zanimanje				
Odgovoran položaj				
Dobra radna atmosfera				
Mnogo vremena za obitelj i partnera				
Sigurnost koju pruža posao				
Mnogo slobodnog vremena				
Klizno radno vrijeme				
…				
…				

4.6. Radni materijal za 2.4 Profesionalno informiranje, upravljanje informacijama, profesionalno usmjeravanje na tržištu rada

4.6.1. Radni materijal: Donošenje odluke o izboru zanimanja: uvodna vježba I – zahtjevi radnog mjesta

Radionica: Odlučivanje o karijeri: uvodna vježba I – uvjeti za radno mjesto

Example grid

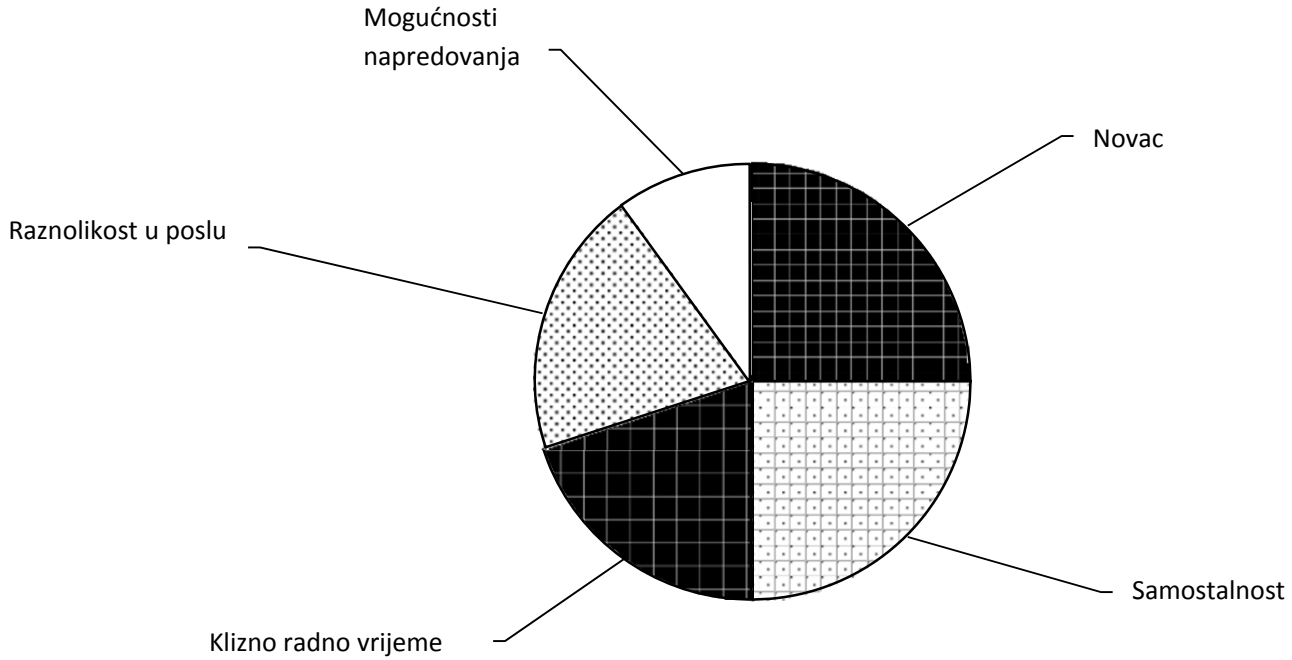
Zanimanje	Vještine	Kada	Gdje	S čime/kime
Dizajner zelenih površina				
Nastavnik u osnovnoj školi				
Medicinska sestra				
Znanstvenik u računarstvu				
TV voditelj				

4.6.2. Radni materijal: Donošenje odluke o izboru zanimanja: uvodna vježba II – intervju sa stručnjacima

Radionica: Odlučivanje o karijeri: uvodna vježba II – intervjui sa stručnjacima

Zanimanje:	.....
Kako ste započeli ovu karijeru?	.....
Gdje radite (na terenu, u uredu)?	.....
Koje zadatke obavljate?	.....
Koje su prednosti Vašeg zanimanja?	.....
Koji su nedostaci Vašeg zanimanja?	.....
Koliko ste zadovoljni s poslom?	.....
Smatrate li da ste primjereno plaćeni?	.....
Biste li ponovno izabrali ovo zanimanje?	.....
Jeste li imali posao iz snova? Ako da, objasnite.	.....
Želite li nešto dodati?	.....
Također bih htio biti … zato što	.....
Ne bi htio biti … zato što	.....

4.6.3. Radni materijal: Idealno radno okruženje



4.6.4. Radni materijal: Gospodin predsjednik traži tjelohranitelja

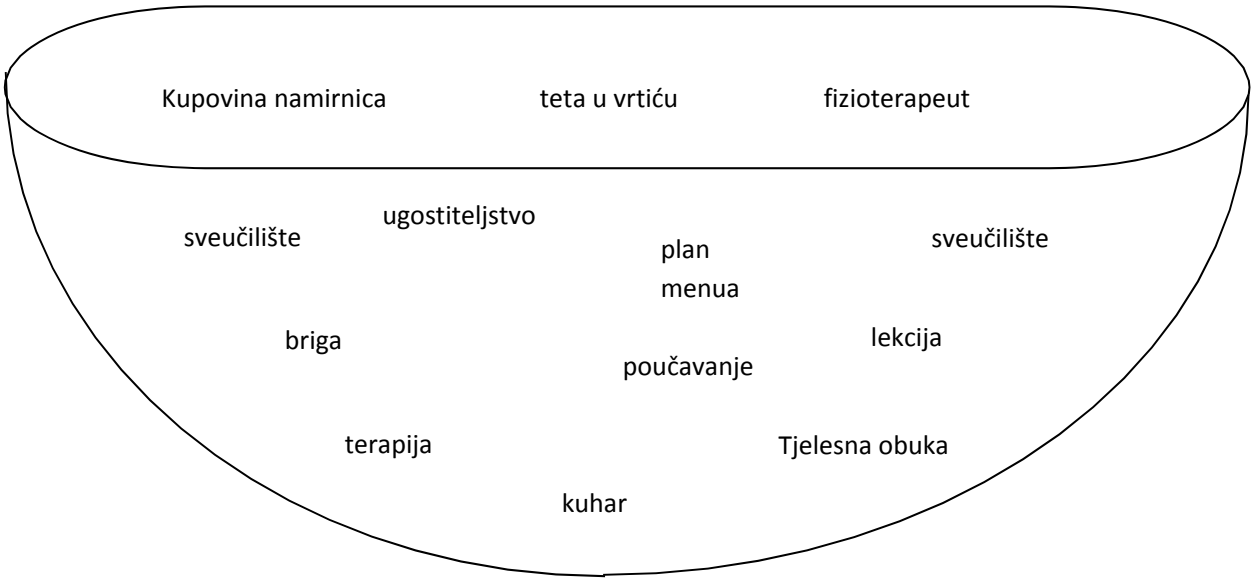
Zadaci
Grupa 1 *G. predsjednik traži tjelohranitelja. Pozivaju se najbolji!* Nacrtajte idealnog tjelohranitelja (muškog ili ženskog) na plakat te zapišite kvalitete koje treba imati kako bi kvalitetno obavljao/la svoj posao.
Grupa 2 *Prijavljujete se (grupa) za posao tjelohranitelja – Zaista želite taj posao!* Prijavi prilažete svoju sliku (nacrtajte je na plakat) i opisujete kvalifikacije koje pokazuju: Ja sam savršena osoba za taj posao!
Grupa 3 *Modeling agencija traži modela (muškog ili ženskog) za modni događaj slavnog dizajnera. Ovo je prava odskočna daska za karijeru modela!* Tim agencije crta sliku modela i opisuje kvalitete koje mora imati.
Grupa 4 *Želite (grupa) ostvariti karijeru modela.* U prijavi agenciji prilažete svoju sliku (nacrtajte je na plakat) i na njoj zapisujete kvalitete koje govore: Ja sam najbolji model kojeg možete imati!

Izvor: Schabacker-Bock/Marquard 2005., str. 96 (preveo J. Haydn).

4.6.5. Radni materijal: Salata zanimanja – učenje o područjima zanimanja

Primjer:

Teta u vrtiću	**Kuhar**	**Fizioterapeut**
nastavničko obrazovanje	pripravnički staž	sveučilište
briga	kupovina namirnica	tjelesna obuka
lekcija	plan menua	fizikalna terapija
poučavanje	ugostiteljstvo	terapija

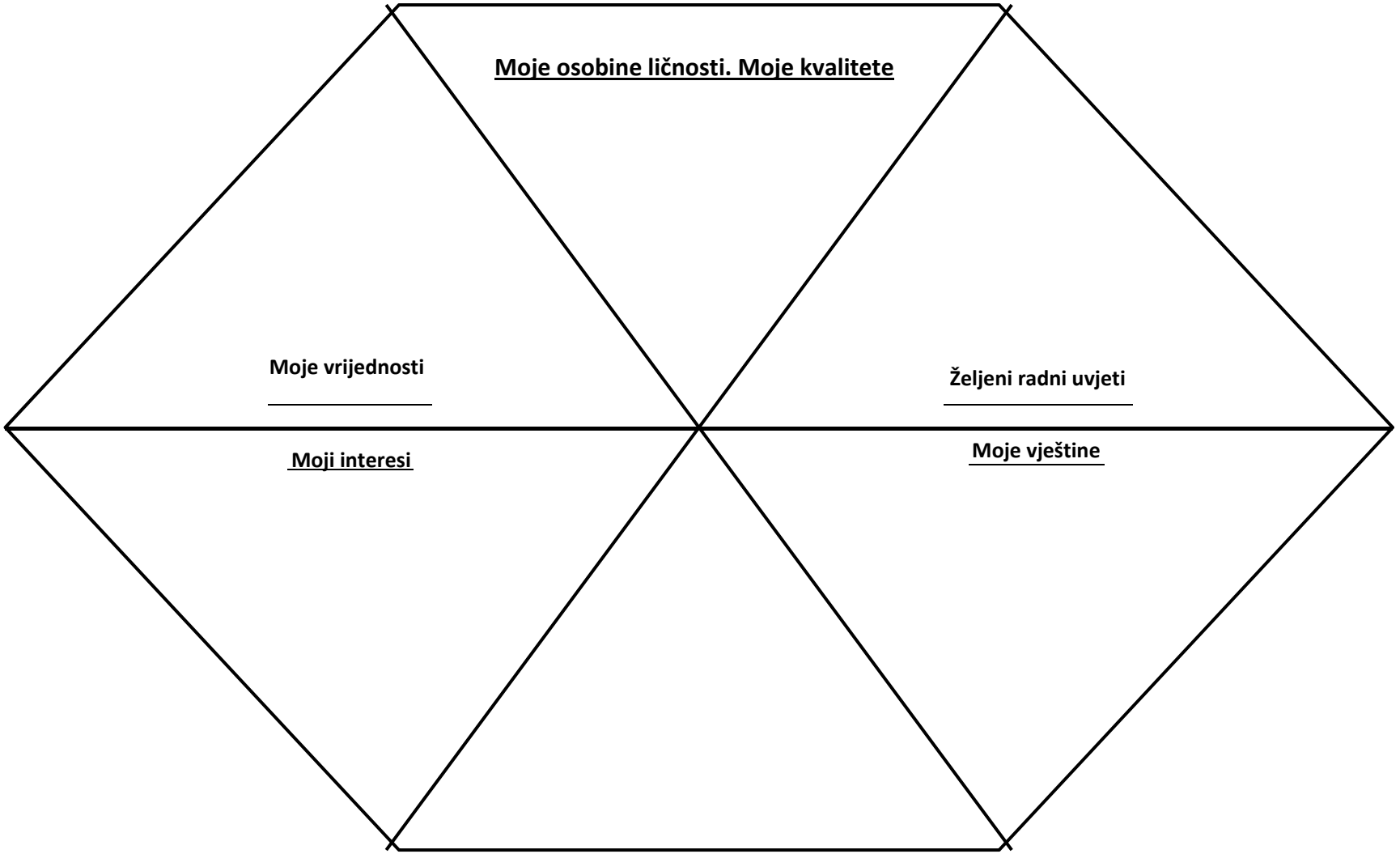


4.7. Radni materijal za 2.5 Analiza potencijala

4.7.1. Radni materijal: Odlučivanje o karijeri – drugi dio: područja sklonosti – koje su moje vještine?

Tjelesne sklonosti	Psihičke sklonosti	Socijalne sklonosti	Psihološke sklonosti
tjelesna građa	koncentracija	sposobnost za uspostavljanjem kontakta	strpljivost
zdravlje	točnost	timski duh	izdržljivost
sposobnost stvaranja rukama i spretnost	kreativnost	sposobnost prilagodbe i integracije	mudrost
dešnjaštvo	reakcija	talent za organiziranje	samostalnost
stremiti visinama	talent za matematiku	otvorenost	urednost
debelokožac	razumijevanje uputa	empatija	čistoća
okretljivost	snalaženje u prostoru	sposobnost rješavanja konflikata	preciznost
zdrave noge	razumijevanje tehničkih pojmova		maniri
oštrina vida	mašta – inovativnost		samopouzdanje
osjetilo sluha	sposobnost izmišljanja novoga		realnost
osjetilo njuha	pamćenje riječi i brojeva		marljivost
osjetilo dodira	pamćenje oblika i lica		točnost
			odlučnost
			staloženost
			fleksibilnost
			entuzijazam

4.7.2. Radni materijal: Moj portfelj



4.7.3. Radni materijal: Moja iskustva učenja

Privitak 1: Pregled formalnih i neformalnih iskustava učenja							
Datumi		Trajanje	Naziv edukacije	kontekst: uvodno obrazovanje, nastavak obrazovanja, radionice u kontekstu aktivnosti izvan posla, samoukost, ...	Mjesto i obrazovna ustanova	Najvažnija područja sposobnosti i znanja	Ocjena
početak	završetak						

Privitak 2: Analiza iskustava učenja

Opis stečenih znanja i sposobnosti
U stupac „Najvažnija područja sposobnosti i znanja" popisuju se samo područja sposobnosti i znanja. Ovdje dajete detaljnije odgovore na pitanje: „Što sam naučio/la u određenom području sposobnosti i znanja?"
Program tečaja (u slučaju formaliziranog učenja) će Vam biti od pomoći ukoliko ga još uvijek imate pri ruci.

Tijek iskustava učenja
Koliko je iskustvo učenja trajalo i koji je njegov sadržaj?
Kako je bilo organizirano vrijeme održavanja tečajeva, vježbe, praktični rad, praktičan rad u tvrtkama itd?

Ocjena i rezultati iskustva učenja
Koje ste zadatke obavljali?
Tko i kako je ocjenjivao iskustvo učenja?

Mogućnosti korištenja iskustava učenja/ kasnija primjena
Koliko ste već mogućnosti imali za primjenu naučenoga u poslovnim i drugim aktivnostima?
Jeste li već imali priliku dobivanja priznanja za navedena iskustva učenja?

Kako biste komentirali obrazovanje i iskustva učenja koja ste njime dobili?

Dokumenti:
Koje dokumente koji svjedoče o Vašim iskustvima učenja imate?

- službene dokumente poput diploma, svjedodžbi, potvrda itd.
- dokumentaciju o obavljenom poslu: radne dokumente, planirane i provedene projekte, razgovore itd.

4.7.4. Radni materijal: Analiza potencijala: "Koji su moji skriveni talenti?"

usvojiti prilagoditi podesiti oglasiti savjetovati analizirati odgovoriti predvidjeti primijeniti pristupiti

dogovoriti prikupiti ocijeniti priložiti

izgraditi

izračunati kategorizirati podučiti skupljati komunicirati dovršiti sastaviti razumjeti kontrolirati sazvati uvjeriti kuhati koordinirati izraditi stvoriti kritizirati

plesati odlučiti isporučiti opisati definirati urediti dizajnirati shvatiti razviti pronaći dijagnosticirati otkriti raspustiti crtati sastaviti voziti istjerati

urediti educirati naglasiti potaknuti zabavljati procijeniti ispitati izložiti proširiti istražiti izraziti izvesti objasniti

osjećati doznati financirati učvrstiti osnovati formulirati razvijati

predati pomoći pružiti pomoć unajmiti

identificirati dati primjer poboljšati improvizirati povećati informirati utjecati ispitivati nadzirati integrirati intervjuirati dati upute uvesti izmisliti

pridružiti

voditi naučiti slušati paziti

manipulirati savladati sresti pratiti motivirati pripovijedati pregovarati

promatrati ponuditi naručiti raditi organizirati pregledati

obojiti parafrazirati planirati igrati se svirati predvidjeti pripremiti prikazati očuvati preslikati obraditi proizvesti programirati zaštititi skrbiti za tiskati poredati

posumnjati

dosegnuti čitati podizati preporučiti pomiriti smanjiti rehabilitirati osnažiti upamtiti obnoviti popraviti prijaviti predstaviti ponoviti povući riskirati pokrenuti

prodati odvojiti služiti šiti oblikovati dijeliti pokazati pjevati riješiti razvrstati govoriti stimulirati
ojačati sažeti vršiti nadzor podržati dobaviti sistematizirati

fotografirati preuzeti odgovornost razgovarati učiti testirati prevoditi trenirati putovati ophoditi se

razumjeti poduzeti ujediniti nadograditi koristiti

verbalizirati vizualizirati

čekati izmjeriti pozdraviti pobijediti napisati

Radionica: Analiza potencijala

Primjer:

Vještina: „biti vođa“ (drugi način na koji bi se izraz mogao opisati: *kontrolirati, organizirati ljude, pokrenuti, motivirati, savjetovati*). Ovu vještinu koristio bih za … (navedite samo one aktivnosti koje biste uzeli u obzir)

- upravljanje novom knjižnicom
- prikupljanje novaca za dobrotvorne svrhe
- motivirati župljane crkve za prikupljanje novaca za nove orgulje
- savjetovanje mladih u odabiru karijere
- organiziranje nogometne momčadi itd.

Vještine se mogu svrstati u četiri područja: *osobe*, s*trojevi*, *podaci* i *ideje*. Uz ove kategorije vežu se konkretne aktivnosti. Na primjer:

- *Osobe:* dobiti upute, pomoći, služiti, govoriti, dati natuknice, zabavljati, uvjeriti, paziti, učiti, pregovarati, trenirati …
- *Alati (strojevi, materijal):* uhvatiti se u koštac, zamijeniti opremu, raditi, podesiti, staviti u pogon, fino podesiti, održavati, postaviti, doraditi …
- *Brojevi (podaci):* preslikati, usporediti, izračunati, prikupiti, analizirati, koordinirati, povezati …
- *Ideje (nešto apstraktno, umjetničkog karaktera):* dosjetiti se, izmisliti, razviti, planirati, pripremiti nacrt, biti kreativan, likovno se izraziti, stvarati glazbu, glumiti, slikati, plesati

…

Sudionici svrstavaju svoje vještine prema kategorijama.

Uz pomoć trenera, sudionici razmišljaju o tome koja zvanja traže posjedovanje navedenih vještina i sposobnosti.

4.7.5. Radni materijal: Tjedni raspored

Tablica, Tjedni raspored:

	0–2	2–4	4–6	6–8	8–10	10–12	12–14	14–16	16–18	18–20	20–22	22–24
Pon												
Uto												
Sri												
Čet												
Pet												
Sub												
Ned												

Tablica, analiza vremena:

udio/postotak vremena uloga	10%	20%	30%	40%	50%	60%	70–100%
majka							
kćer							
partner							
zaposlen na neodređeno							
potrošač							
građanin							
prijatelj							
sportaš							
student/učenik							
domaćica							
drugo: _____							
drugo: _____							

Ljestvica zvjezdica:

*	**	***	****	*****
nisam zadovoljna/an	**pomalo zadovoljna/an**	**zadovoljna/an**	**vrlo zadovoljna/an**	**iznimno zadovoljna/an**

4.7.6. Radni materijal: Moje aktivnosti i njihova ocjena

Trajanje	Funkcija	Tvrtka	Obavljeni zadaci	čimbenici + motivacije/ - demotivacije	+ uspješno/ - neuspješno obavljen	Razlog uspjeha/neuspjeha

4.7.7. Radni materijal: Analiza prethodnog radnog iskustva

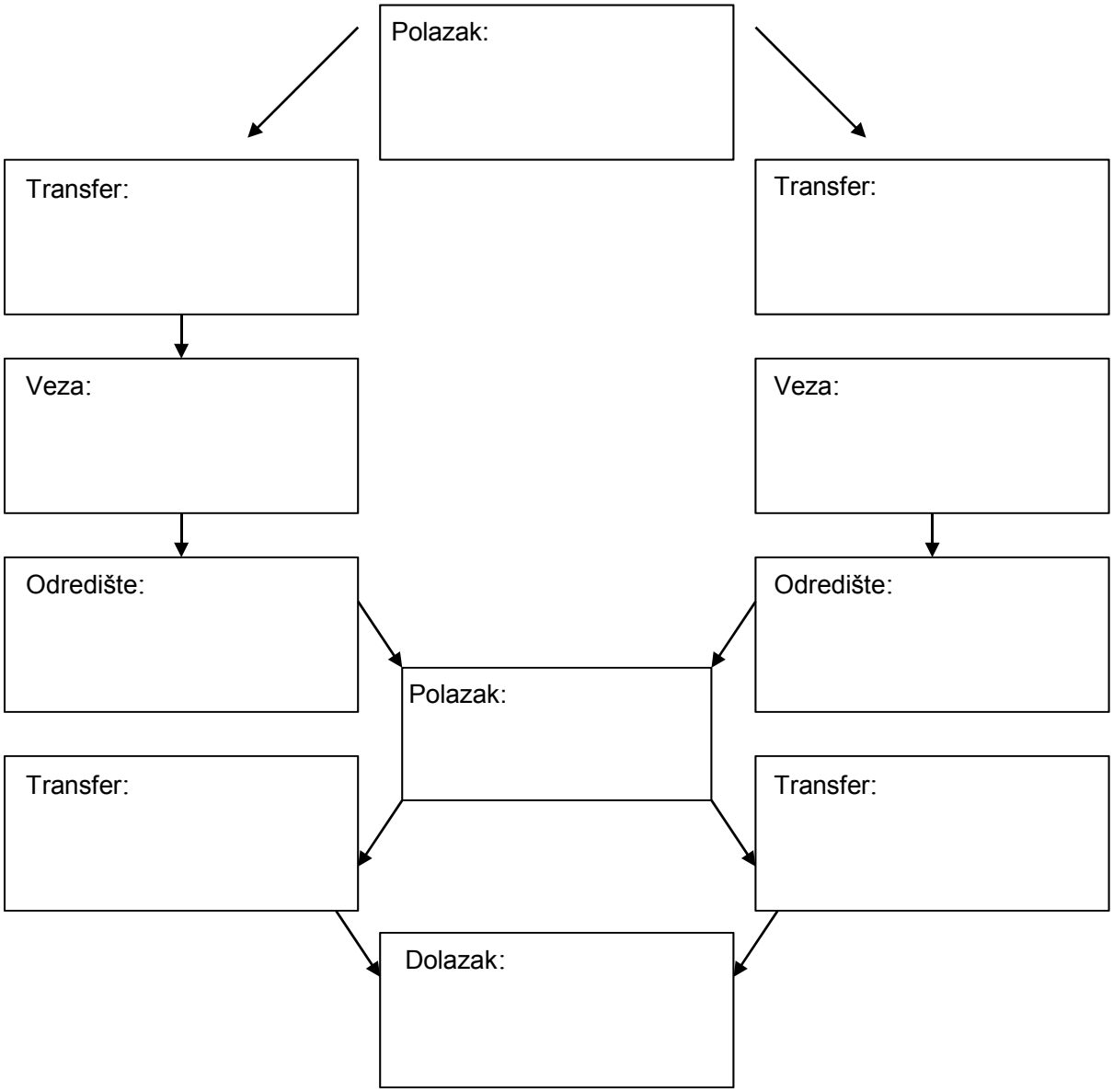
Godine	Funkcija	Tvrtka	Aktivnosti	Korišteno znanje i vještine	Korištene osobne kvalitete	Stečene sposobnosti
….						
….						
….						
….						
….						
….						
….						
….						
….						
….						
….						
….						
….						

4.8. Radni materijal za 2.6 Odabir obrazovanja i karijere

4.8.1. Radni materijal: Odlučivanje o karijeri – treći dio: radni uvjeti – kada, gdje i s čim želim raditi?

Kada	Gdje	S čime/kime
tijekom dana	ured tvornica	ljudi
u noći	radionica	sportovi
na pola radnog vremena	predavaonica	biljke
u smjenama	hotel	podaci
kada mi odgovara	restoran	tekstovi
fleksibilno radno vrijeme	vani	kemikalije
prema rasporedu	gradilište	drvo
	vrtovi i parkovi	metal
	ulica	alati
	zračna luka	glazba
	željeznička postaja	računalo
	bolnica	papir
	trgovina	keramika
		staklo
		koža
		glina zemlja
		kamen
		strojevi
		plastika
		vozila
		elektronika
		precizni alati

4.8.2. Radni materijal: Karijerni putokaz



Izvor: Jugendhaus Erfurter Brücke 2005., Anhang 18 (prijevod J. Haydn).

4.8.3. Radni materijal: Za i protiv

Da-ne pitanja:

Za	Protiv
prednosti	prednosti
nedostaci	nedostaci
kratkoročne posljedice	kratkoročne posljedice
dugoročne posljedice	dugoročne posljedice

4.8.4. Radni materijal: Rodni prioriteti?

U budućem poslu mi je važno	osobna odluka	odluka grupe
puno zarađivati		
ne zaprljati se		
da je interesantan		
imati redovno radno vrijeme		
moći napredovati u karijeri		
imati sigurnost		
imati dobro obrazovanje		
da ga drugi cijene		
putovati po svijetu		
raditi s ljudima		
raditi s dobrim kolegama		
biti neovisan/na		
imati puno slobodnog vremena za privatni život		
da sam/a mogu skrbiti za obitelj		
koristiti svoje vještine		
puno raditi za računalom		
imati vremena i novaca za daljnje usavršavanje		
da ima smisla		

4.8.5. Radni materijal: Moj profesionalni identitet

Model pet stupova identiteta prema Hilarion G. Petzoldu (1993.):

Identitet (lat.: identitas = istovjetnost) podrazumijeva jedinstvenost bića, osobito ljudskog bića.

Identitet je jedinstvena struktura osobnosti ljudskog bića, koja se bavi pitanjima tko sam ja, s kim sam povezan, tko je u vezi sa mnom, što me definira i što me čini onim tko sam. Identitet je proces koji traje tijekom cijeloga života te se očituje u izgledu, izrazima lica, gestama, jeziku, tjelesnim snagama i slabostima te, naravno, unutrašnjoj slici/slici o samome sebi, osjećaju sebe i vjere u sebe.

Važno je također istaknuti kako se identitet tijekom života razvija i mijenja (razvoj identiteta, kriza identiteta). U tom procesu, informacija koja dolazi iz tijela-sebe (identifikacija = „Kako se vidim?“) i okoline (identificiranje = „Kako me drugi vide?“ stalno se ocjenjuje i usvaja ili odbija.

Identitet je, stoga, koncept koji, s jedne strane, traje kroz vrijeme, ali se s druge stalno razvija i mijenja kroz život.

Prema Hilarion G. Petzoldu postoji pet stupova identiteta:

1. tijelo/ tjelesno stanje
2. društvena mreža/ društveni odnosi
3. rad i uspješnost izvedbe
4. materijalna sigurnost i
5. vrijednosti

Ovi stupovi tvore, podržavaju i čine (ili ne ...) identitet osobe.

U kontekstu karijera ili izbora karijera pet stupova može se tumačiti na sljedeći način:

Prvi stup uključuje sve što se odnosi na tijelo i duh (npr. zdravlje, uspješnost izvedbe, izgled, samopouzdanje). Karijera se može odabrati ili odbiti na temelju dobrih ili loših uvjeta, važnosti vanjskog izgleda itd.

Drugi stup čine društveni odnosi, veze i mreže. Zanimanje može ili ne mora biti interesantno jer su, na primjer, potrebe ovog stupa zadovoljene ili ne, jer je prihvaćen u obitelji i/ili prijateljima ili ne itd.

Treći stup obuhvaća rad ili uspješnost izvedbe (npr. zadovoljstvo s poslom, uspjeh, očekivanja izvedbe, aktivnost itd.). Zanimanje može i ne mora biti interesantno zbog same aktivnosti; može se smatrati prezahtjevnom ili nedovoljno zahtjevnom; može i ne mora pružati mogućnosti za napredak i uspjeh.

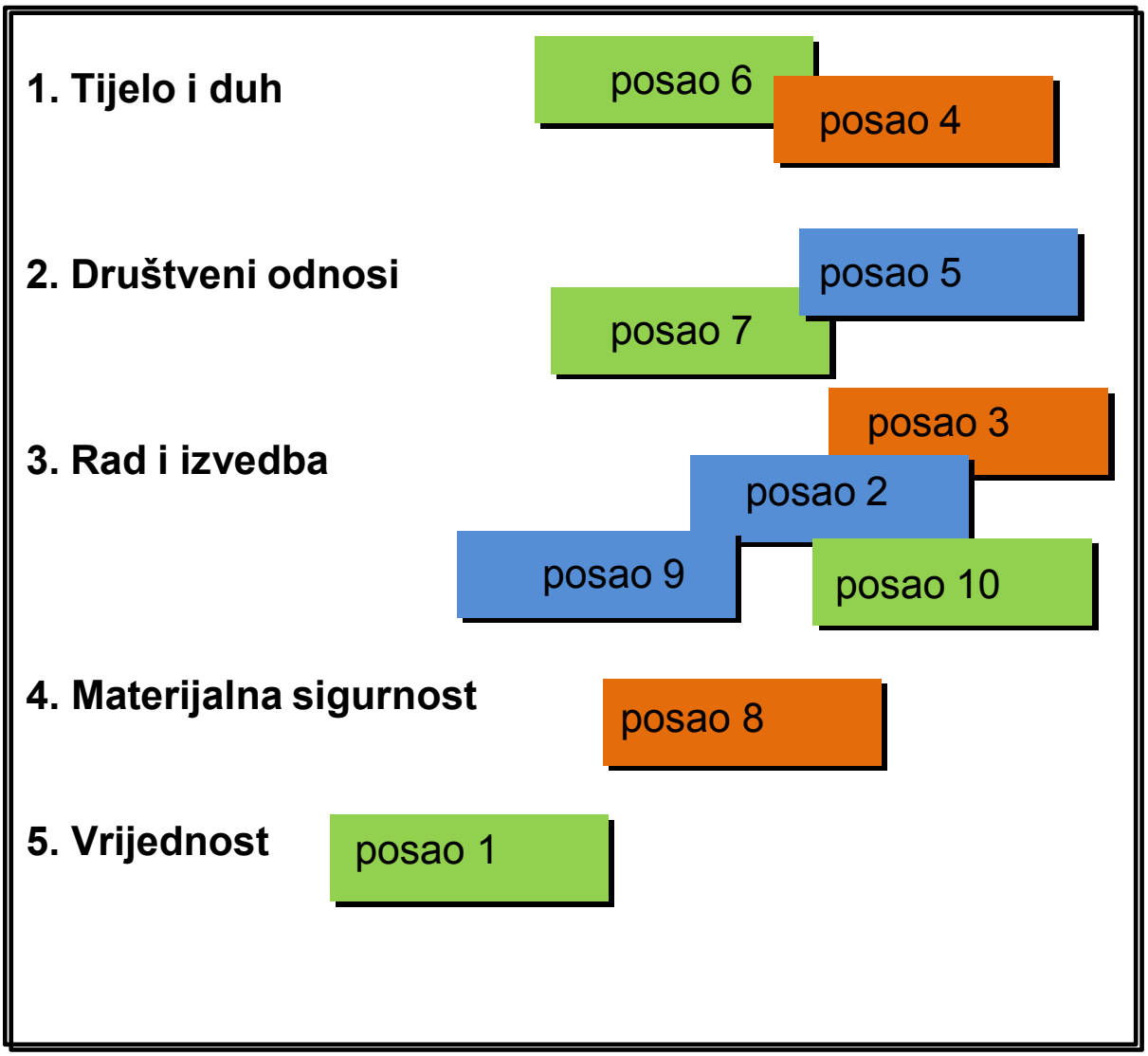
Četvrti stup uključuje materijalnu sigurnost (npr. prihod, imovinu, novac, hranu, odjeću, životne potrepštine, status itd.), ali i ekološku okolinu (npr. mjesto boravka, kulturno podrijetlo). Karijera se može odabrati ili odbiti jer pruža ili ne pruža određenu sigurnost.

Peti stup uključuje osobne vrijednosti, standard i vizije (npr. moralne vrijednosti, etiku, religiju, ljubav, nade, tradicije, uvjerenja, bitna pitanja). Na temelju njih može se donijeti odluka o karijeri, ovisno o tome koliko je ovaj stup u profesionalnom kontekstu važan osobi (npr. biti sposoban pomoći drugima, uključiti se u aktivnost koja "ima smisla", provoditi aktivnost koja je u skladu s moralnim stajalištem itd.).

Primjer:

Zanimanje doktora medicine čini se interesantnim/bih odabrao/la prvenstveno zbog toga što
…
… je najvažnija želja za pomaganjem drugima (5. stup).
… moja majka/otac podržavaju ovakav odabir (2. stup).
… su status i materijalna sigurnost najvažniji (4. stup).
… je aktivnost sama po sebi primamljiva (3. stup). itd.

Predložak za plakat:



4.8.6. Radni materijal: Potraga za poslom kao projekt

Zamislite svoju potragu za poslom kao projekt. Prikupite važne informacije na temelju sljedećih pitanja i isplanirajte prve korake za provedbu projekta.

Opišite projekt (razloge, ciljeve itd.).

Koja su obrazloženja za provedbu projekta? Koje mogućnosti provedba projekta može otvoriti?

Koja su obrazloženja protiv provedbe projekta? S kojim se preprekama mogu susresti? Što je još potrebno za provedbu ili što još nedostaje?

Što moram učiniti kako bih proveo/la projekt?

Tko mi može pružiti podršku u provedbi projekta?

Koji su prvi koraci provedbe projekta?

1. korak: .....

2. korak: .....

3. korak: .....

4. korak: .....

Moje sposobnosti koje su potrebne za provedbu projekta

Znanje	Vještine	Osobne kvalitete

4.9. Radni materijal za 2.7 Socijalne vještine

4.9.1. Radni materijal: Kako dobro slušati?

Teme za razgovor
• Pričajte partneru o tome što ste radili prošli tjedan. • Pričajte partneru o svojim hobijima i onome što volite raditi. • Pričajte partneru o onome što ste oduvijek željeli napraviti (želje, snovi). • Pričajte partneru o tome što biste željeli raditi za rođendan (ili što ste radili za prošli rođendan). • Pričajte partneru o tome što Vas je u skoro vrijeme razljutilo. • Pričajte partneru o tome što Vas je u skoro vrijeme usrećilo.

Primjeri dobrog i lošeg slušanja
Loše slušanje • Slažete se s onim što partner govori, ali gledate u drugu stranu i razmišljate o nečemu drugome. • Umjesto da slušate, govorite o vlastitim sličnim iskustvima. • Dajete savjete ili mijenjate temu.
Dobro slušanje • Govorniku dajete pozornost, gledate ga i održavate kontakt očima, dajete mu do znanja da slušate (potvrdno klimajući, „da“, prihvaćajući što govori, „aha“). • Pokazujete interes postavljajući pitanja, kao na primjer: „Što se zatim dogodilo?“, Kako si se osjećao?“, „Kako ti se to svidjelo?“

Izvor: Jugert/Rehder/Notz/Petermann 2008., str. 101 (preveo J. Haydn).

4.9.2. Radni materijal: Trominutni stručni govor

Pravila davanja povratne informacije

1.	Slušanje umjesto “opravdavanja i prepiranja”
2.	Poštenost (iskrenost) kod davanja povratne informacije umjesto “spuštanja” ili solidarnosti
3.	Subjektivnost umjesto generaliziranja, osuđujućih komentara
4.	Opisivanje umjesto psiholoških tumačenja

4.9.3. Radni materijal: Vježba procjene

1. Zamislite da ste pred članovima velike tvrtke koja je raspisala natječaje za različita radna mjesta na raznim područjima. Povjerenstvo želi upoznati vještine prijavitelja te područja na kojima bi ih moglo zaposliti te traži da opišete svoje vrline i mane. Na raspolaganju Vam je 5 minuta. Povjerenstvo može postavljati pitanja.

   Kriteriji zapažanja:

   - Sudionik dobro raspolaže vremenom.
   - Sudionik izlaže zadovoljavajuće argumente.
   - Sudionik je elokventan.
   - Sudionik odgovara na upite.
   - Sudionik je uvjerljiv.
   - Sudionik ostaje usredotočen na cilj koji želi postići.
   - Sudionik je svjestan posljedica svojih djela.

2. Zaposlila Vas je građevinska tvrtka. Kolege se šale na račun Vašeg podrijetla, ponašanja te uobičajenog ophođenja u zemlji iz koje potječete. Takve Vam šale smetaju. Osoba nasuprot Vas jedan je od kolovođa. U pauzi započinjete razgovor s njom. Osoba Vas opet zadirkuje – kako ćete reagirati? Trener ima ulogu šaljivdžije.

   Kriteriji zapažanja:

   - Sudionik se drži činjenica te ne odgovara na agresivan način.
   - Sudionik prihvaća prijedloge svojih partnera.
   - Sudionik govori o vlastitim namjerama i osjećajima.
   - Sudionik uzima u obzir tuđe osjećaje i interese.
   - Sudionik sluša dok drugi govore i ne prekida ih.
   - Sudionik se suočava sa sukobom.
   - Sudionik je otvoren za druga gledišta.
   - Sudionik je konstruktivan u kritici.
   - Sudionik se ne da smesti.
   - Sudionik prevladava pruženi otpor.
   - Sudionik izražava svoje stajalište.
   - Sudionik se može nositi sa smetnjama.

3. Radite u domu za nemoćne kao pomoćni njegovatelj. Savjesno obavljate svoj posao. Pacijentica Vam daje do znanja da nije zadovoljna Vašim radom. Vi niste sigurni što biste morali popraviti. Razgovarate sa sinom/kćeri pacijentice koji/a Vas snažno napada te koji/a Vam kaže kako mu/joj nije drago da se za njegovu/njezinu majku brine stranac.

   Trener igra ulogu sina/kćeri ksenofoba.

   Vidi kriterije zapažanja pod vježbom 2.

4. Radite kao konobar/konobarica u ugostiteljstvu. Neugodan gost nešto promrmlja te ga teško razumijete. No, uvjereni ste kako ste primili dobru narudžbu. Gost se žali.

   Trener igra ulogu gosta.

4.10. Radni materijal za 2.8 Praktični rad

4.10.1. Radni materijal: Posjet tvrtkama

Pravila ponašanja tijekom posjete tvrtki
Posjetu tvrtki organizira: _____ _____ _____ G./Gđa _____ odgovoran/na je osoba za vrijeme trajanja posjete te se prate njegove/njezine upute. Nakon posjete grupa zajedno napušta tvrtku te se vraća u ustanovu ili _____ Molimo zapamtite: **Mi smo gosti u tvrtki!** Naša nazočnost ne smije ometati rad. Od nas se očekuje pristojnost i lijepo ponašanje. **Pripazite na opasne lokacije! Oprezno!**

Izvor: Braun/Hoffmann-Ratzmer/Lindemann/Mauerhof 2007., str. 169 (prijevod J. Haydn).

Intervju s mentorom

Intervju sa stažistom

Ime: _____

Razred/grupa: _____

1. Koji je točan naziv edukacije koju pohađate/Vašeg zanimanja?

_____

2. Koliko dugo traje edukacija?

_____

3. Koje je formalno obrazovanje potrebno?

_____

4. Koji su školski predmeti (ocjene) od osobite važnosti?

_____

5. Na što posebno moram paziti kod predavanja prijave?

_____

6. Kada se moram prijaviti?

_____

_____

7. Koliko dugo radite ovaj posao, odnosno koliko dugo stažirate?

_____

_____

8. Biste li ponovno odabrali ovaj posao/edukaciju?

_____

_____

9. Ako da, zašto?

_____

_____

10. Ako ne, zašto?

11. Jeste li očekivali da će ovaj posao/stažiranje biti drugačije?

12. Jesu li za stjecanje znanja u ovom zvanju potrebne posebne vještine/ili tjelesne sposobnosti? Ako da, koje?

13. Koje su uobičajene aktivnosti koje obavljate?

14. Što Vam je osobito teško i iscrpljujuće u ovom poslu/stažiranju?

15. Koje su prednosti i/ili nedostaci ovog posla/stažiranja?

16. Što Vam se osobito sviđa u ovom poslu/stažiranju?

17. Kako izgleda Vaš tipičan radni dan (npr. radno vrijeme, stanke, uobičajene aktivnosti, mjesto rada)?

Hvala na intervjuu!

Izvor: Braun/Hoffmann-Ratzmer/Lindemann/Mauerhof 2007., str. 171f (preveo J. Haydn).

4.10.2. Radni materijal: Priprema i zaključci praktičnog rada

Radionica: Priprema i zaključci praktičnog rada

Smjernice za kolaž: Izradite kolaž prema sljedećim smjernicama	
Točan naziv zanimanja	Trajanje edukacije
Potrebno formalno obrazovanje	Uobičajene aktivnosti
Tražene vještine/osobine	Tjelesne osobine
Prednosti zanimanja	Nedostaci zanimanja
Glavno mjesto rada	Naziv i adresa tvrtke (ako je potrebno, kontakt osoba/praktičan rad)

Izvor: Braun/Hoffmann-Ratzmer/Lindemann/Mauerhof 2007., str. 175 (prijevod J. Haydn).

Istraživanje – Praktičan rad

Istražite radno mjesto u tvrtki za koju radite.

Važno je dobro upoznati radno mjesto. Ovdje su pitanja koja u tu svrhu možete postaviti Vama nadređenoj osobi ili kolegama na poslu.

Zanimanje:

_____

Područje zanimanja:

_____

Tvrtka:

_____

1. Uvjeti:

a) Koja se razina formalnog obrazovanja traži?

_____

b) Koji su školski predmeti od osobite važnosti?

_____

_____

c) Što se očekuje od ponašanja na radnom mjestu?

_____

_____

d) Provodi li tvrtka test sklonosti?

_____

2. Edukacija za karijeru:

a) Koliko pripravnika tvrtka zapošljava svake godine?

_____

b) Koliko dugo traje pripravnički staž?

c) Gdje je strukovna škola?

_____

d) Hoće li tvrtka pripremati pripravnika za ispit?

_____

e) Koliko sati rade pripravnici, koliko traju stanke i koliko slobodnih dana imaju?

_____

f) Koliko pripravnici zarađuju tijekom različitih godina svojeg pripravništva?

_____

3. Uvjeti (označite):

Potrebna tjelesna snaga	o da	o ne u potpunosti	o ne
Rad rukama i dešnjaštvo	o da	o ne u potpunosti	o ne
Dugo razdoblje u stajaćem položaju	o da	o ne u potpunosti	o ne
Čučanje/saginjanje	o da	o ne u potpunosti	o ne
Dobar vid	o da	o ne u potpunosti	o ne
Dobar sluh	o da	o ne u potpunosti	o ne
Dobar osjet mirisa	o da	o ne u potpunosti	o ne
Dobar osjet okusa	o da	o ne u potpunosti	o ne
Dobar osjet dodira	o da	o ne u potpunosti	
Rad vani u svim vremenskim uvjetima	o da	o ne u potpunosti	o ne
Rad za računalom	o da	o ne u potpunosti	o ne
Komunikacijske vještine	o da	o ne u potpunosti	o ne

Sposobnost surađivanja	o da	o ne u potpunosti	o ne
Empatija	o da	o ne u potpunosti	o ne
Strpljenje	o da	o ne u potpunosti	o ne
Dobro poznavanje rada na osobnom računalu	o da	o ne u potpunosti	o ne
Jezične vještine	o da	o ne u potpunost i	o ne

4. Napišite rade li pripravnici s ljudima, strojevima ili alatima:

_____

_____

_____

5. S kakvim ljudima, strojevima ili alatima rade?

_____

_____

_____

Izvor: Braun/Hoffmann-Ratzmer/Lindemann/Mauerhof 2007., str. 181f (prijevod J. Haydn).

4.10.3. Radni materijal: Jedan dan na radnom mjestu

Naziv tvrtke:	
od - do:	
Aktivnosti (Koje sam poslove obavljao/la?):	
Materijal (S čime sam radio/la?):	
Što mi se nije naročito svidjelo:	
Što mi se jako svidjelo:	
Što mi je bilo novo:	

4.11. Radni materijal za 2.9 Pronalaženje posla

4.11.1. Radni materijal: Pismo zamolbe

Ime i prezime Adresa Tel.: (prijavitelj)

Tvrtka G./Gđa primatelj Adresa

(Ref. broj, mjesto rada)	Datum

Poštovani/a...,

Primatelju govorite zbog čega Vas zanima rad u tvrtki/ radno mjesto za koje je raspisan natječaj. VI

Navedite Vaše najvažnije vještine i objasnite zašto one odgovaraju tvrtki/radnom mjestu te na koji način možete dati svoj doprinos. Iskažite svoju osobnost. Navedite sličnosti. JA

Istaknite koristi zajedničkog rada. Spomenite mogućnost predstavljanja na razgovoru. MI

S poštovanjem,

Potpis

4.11.2. Radni materijal: Što NE smijete raditi kada se prijavljujete za radno mjesto

Pogreške kod prijavljivanja za radno mjesto:

Navedene pogreške kod prijavljivanja su stvarne te su se dogodile osobama koje su završile studij, a koje su često uvjerene kako su njihove strategije prijavljivanja za radno mjesto savršene:

1. Životopis sam poslao/la tvrtki e-mailom bez pisma zamolbe (samo uz kratki e- mail u kojem se navodi kako želim raditi za tvrtku).

2. Napisao/la sam pismo zamolbe, no u zaglavlju sam koristio/la izraz „Draga ...".

3. Tvrtki sam poslao/la e-mail s upitom može li se prijaviti na natječaj te je li moguće predstaviti se kroz razgovor. Nakon što sam dobio/la odgovor da je uvijek moguće prijaviti se te da poziv za razgovor ovisi o tome kakva je prijava, više im se nisam javio/la.

4. U pismu zamolbe napisao/la sam kako tvrtku vidim kao idealnog poslodavca, no zaboravio/la sam navesti zašto bih ja bio/la idealni zaposlenik/ca tvrtke.

5. Prije poziva na razgovor nisam istražio/la kojim se uslugama/proizvodima tvrtka bavi (ovo je uistinu osnovno što morate napraviti) te sam se o tome raspitao/la tijekom razgovora.

6. Poslao/la sam stotinu „šablona" prijava i čudim se što mi nitko nije odgovorio. (U ovom slučaju, prijavitelji su često uvjereni kako ih nitko ne želi, kako nisu potrebni na tržištu rada itd.).

7. Na razgovoru za posao tražim iznimno visoku plaću, bez prethodne provjere kolika je uobičajena plaća u ovom području. (Ako pristanem na nisku plaću, poslodavac me ni tada ne bi htio zaposliti, jer bi bio/la uvjeren/a kako neću biti zadovoljan s niskom plaćom te kako ću ostati samo dok ne nađem bolji/prihvatljiviji posao.)

8. Kada me voditelj ljudskih resursa upita koje su moje mane, odgovaram: „Mane?
    a. Zašto mane? Mogu se sjetiti samo svojih dobrih strana." (Svatko ima mane, pa ako ih i ne želim otkriti, trebam se pripremiti na ovo pitanje i odgovorom dokazati da mogu
    b. biti samokritičan/na.)

9. Nakon razgovora, od poslodavca tražim povrat putnih troškova, iako to nije unaprijed dogovoreno. (Ostavljam negativan dojam na poslodavca, tako da je mogućnost za zapošljavanje u ovoj tvrtki vrlo mala.)

4.11.3. Radni materijal: Odbijena prijava za radno mjesto – učinite sljedeće!

Razlozi odbijanja prijave	**Što mogu učiniti?**
Formalne pogreške: Nešto nije u redu s formalnim dijelom dokumenata za prijavu.	
Nedostatne kvalifikacije: Ovaj posao ili karijera zahtijeva vještine i znanje koje (još) ne posjedujem.	
Praznine u tijeku radnog iskustva: Postoje praznine u tijeku vašeg radnog iskustva. Niste dali objašnjenje što ste radili tijekom tih razdoblja.	
Nedostatak stručnog iskustva: Relativno ste novi u određenoj karijeri ili ste do tada obavljali drugu vrstu posla.	
Loše ocjene: Ocjene iz školske svjedodžbe nisu baš najbolje, osobito iz predmeta koji su važni za ovu edukaciju ili karijeru.	

Izvor: Arbeitsgemeinschaft Jugend und Bildung e.V. (2007.): Absage – das kannst du tun. Arbeitsblatt 1 (prijevod J. Haydn).

Razlozi odbijanja prijave	Što mogu učiniti?
Formalne pogreške: Nešto nije u redu s formalnim dijelom dokumenata za prijavu.	Upitajte druge za savjet; često ne vidite ni najosnovnije pogreške u dokumentima ili vam se sviđa nešto što se drugoj osobi ne sviđa.
Nedostatne kvalifikacije: Ovaj posao ili karijera zahtijeva vještine i znanje koje (još) ne posjedujem.	Obratite pozornost na ono što se za obavljane posla traži. Ukoliko ne ispunjavate uvjete, navedite na koji način biste to nadoknadili.
Praznine u tijeku radnog iskustva: Postoje praznine u tijeku vašeg radnog iskustva. Niste dali objašnjenje što ste radili tijekom tih razdoblja.	Pokušajte pronaći dobre razloge zbog kojih postoje praznine u tijekom vašeg radnog iskustva te što ste tijekom tih razdoblja radili.
Nedostatak stručnog iskustva: Relativno ste novi u određenoj karijeri ili ste do tada obavljali drugu vrstu posla.	Spomenite stažiranje te privremene poslove kako biste pokazali kako imate iskustva u praktičnom radu.
Loše ocjene: Ocjene iz školske svjedodžbe nisu baš najbolje, osobito iz predmeta koji su važni za ovu edukaciju ili karijeru.	Pokažite kako i dalje možete obavljati ovaj posao te kako ćete nastaviti s usavršavanjem.

4.11.4. Radni materijal: Skriveno tržište rada: Vaši osobni kontakti

		Podsjetnik			
Ime kontakta	**Hitni koraci za održavanje kontakta**	**Dugoročno održavanje kontakta**	**Stupanje u kontakt hitno je za potragu za poslom koja je u tijeku**	**Do kada (datum)**	**Izvršeno (datum)**
npr. Ivan M.	da – poziv na večeru		da, vidi napomenu prije	kraj tjedna	
npr. Ana K.		nazvati za 2 do 3 mjeseca		2 do 3 mjeseca	

4.11.5. Radni materijal: U potrazi za poslom

Oglas za posao – kontrolni popis

Tvrtka	Bilješke
Sektor?	.....
Asortiman?	.....
Imidž?	.....
Veličina, položaj na tržištu?	.....
Nacionalna/međunarodna?	.....
Mogućnosti napretka?	.....
Lokacija/prometna povezanost?	.....
	.....
Zadaci	.....
Opis posla?	.....
Mogućnosti razvoja?	.....
Rad u uredu ili izvan ureda ili jedno i	.....
drugo?	.....
	.....
Kvalifikacije	.....
Formalno obrazovanje?	.....
Posebna znanja (npr. jezici)?	.....
Vještine (npr. društvenost)?	.....
Mobilnost?	.....
Dob?	.....
Vozačka dozvola?	.....
	.....
Ponuda za posao	.....
Trajanje edukacije?	.....
Posebna početna edukacija?	.....
Povlastice zaposlenika?	.....
Mogućnost zapošljavanja nakon	.....
edukacije?	.....
	.....
	.....

Prijava .....

Vrsta prijave/potrebna dokumentacija? .....

Kontakt telefonom? .....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

oglas iz novina (datum):

.....

u: .....

Ovdje preslikajte oglas

Izvor: Braun/Hoffmann-Ratzmer/Lindemann/Mauerhof 2007., str. 199 (preveo J. Haydn)

4.11.6. Radni materijal: Priprema za razgovor za posao

Nabrajanje ideja (*Brainstorming*)

Brainstorming je kreativna tehnika. Spontanim izražavanjem ideja bez nepoželjnog kriticizma moguće je prikupiti i dokumentirati veliki broj ideja. Radeći to u grupi (od 5 do 9 sudionika), sudionici jedan drugoga mogu poticati na kombiniranje različitih ideja te tako iskoristiti učinak sinergije.

Pravila *brainstorminga* su sljedeća:

1. Kriticizam je zabranjen.
2. Svaka ideja je dobrodošla. Što maštovitija to bolja.
3. Svaki sudionik bi trebao izmisliti što više ideja.
4. Svakom sudioniku dopušteno je preuzeti ideju drugoga i nadograditi je.

Moguća pitanja za razgovor za posao (izbor):

(Osmislila Julia Zdrahal-Urbanek za skup tečajeva o tome kako se uspješno prijaviti za posao – „Erfolgreich bewerben“, Verband Wiener Volksbildung, 2003.):

- Zbog čega ste se prijavili našoj tvrtki?
- Što Vas je privuklo u oglasu za posao?
- Što Vas najviše zanima vezano uz posao?
- Imate li već ideju o tome koje biste aktivnosti obavljali u našoj tvrtki?
- Što već znate o tvrtki?
- Kako ste saznali za našu tvrtku?
- Znate li tko nam je konkurencija?
- Recite nešto o sebi!
- Koje aktivnosti najviše volite raditi na sadašnjem poslu (koje Vas najviše zanimaju)?
- Kako ste odabrali sadašnju karijeru/obrazovanje?
- Zbog čega ste promijenili obrazovanje?/Zašto niste formalno završili Vaše obrazovanje?
- Koji su Vam bili omiljeni predmeti u školi?
- Možete li u sadašnjem poslu primijeniti znanje koje ste stekli obrazovanjem?
- Zbog čega ste otišli sa starog radnog mjesta u tvrtki x? ILI: Zbog čega želite napustiti sadašnji posao?
- Što Vam se najviše/najmanje sviđalo kod zadnjeg posla?
- Gdje se vidite za pet godina?
- Što tražite od poslodavca?
- 200 ljudi se prijavilo za ovaj posao. Koje bismo koristi imali kao tvrtka ako nam se pridružite?
- Koje su Vaše vrline?
- Koje su Vaše mane?
- Imate li planove za daljnje obrazovanje? U kojim područjima?
- Je li Vaše poznavanje engleskog (ili drugog stranog jezika) dovoljno dobro da ovaj razgovor nastavimo na engleskom jeziku?
- Zamislite da sam stočar. Kako biste mi prodali kreditnu karticu?
- Kako biste reagirali da Vas nazove klijent i žali se na kvalitetu Vaše usluge?
- Što čini dobrog xx (naziv radnog mjesta)? Koje su mu/joj sposobnosti potrebne?
- Kako bi Vas sadašnji kolege s posla opisali?
- S kojim osobnim karakteristikama niste zadovoljni?
- Volite li timski rad? Koji Vam položaj u timu odgovara?

- Kako reagirate na stresne situacije?
- Kako rješavate konflikte? Opišite situaciju u kojoj ste se suočili s konfliktom na poslu.
- Kakvu plaću očekujete za ovaj posao?
- Kada biste počeli raditi za nas?
- Koji su Vaši hobiji/aktivnosti slobodnog vremena/osobni interesi?
- Želite li postaviti pitanje?

Dodatna pitanja:

- Koliko dugo tražite posao?
- U koje ste se tvrtke javili?
- Koji su Vaši kratkoročni, srednjoročni i dugoročni ciljevi u karijeri?
- Kako organizirate posao?
- Kako se nosite s hijerarhijom?
- Opišite dvije prilike u kojima ste pokazali inicijativu.
- Zbog čega bismo Vas zaposlili?
- Koji je Vaš najveći uspjeh do sada?
- Jeste li voljni putovati zbog posla?
- Jeste li se voljni preseliti zbog posla?
- Pohađate li neke izvannastavne aktivnosti? Ako da, koje? (za mlade)

4.11.7. Radni materijal: Moja prijava je jedinstvena

Prijavljujem se za posao na području pružanja njege (komercijale, tehničkih zanimanja, prodaje, savjetovanja) na mjesto

_____

Posao uključuje sljedeće zadatke:

_____

_____

Pripravnici moraju zadovoljavati sljedeće uvjete:

Dobre ocjene u	
Tehničke sposobnosti	
Osobne i socijalne vještine	
Drugo	

Smatram da ovaj posao mogu kvalitetno obavljati jer … (bilješke)

1. _____

2. _____

3. _____

Napišite posebni dio Vašeg pisma zamolbe

Prijavitelj

Datum

Tvrtka

Poštovani

Predmet: Pripravništvo

U oglasu objavljenom u novinama/ na Zavodu za zapošljavanje pronašao/la sam informaciju o pripravništvu za mjesto _____ koje počinje sljedeće godinu.

Ovom zamolbom javljam se za mjesto pripravnika.

Trenutno sam na _____godini studija _____u _____ kojeg ću završiti sljedeće ljeto.

Zainteresiran/a sam za ovaj posao zbog/ili: Smatram da bih ovaj posao kvalitetno obavljao/la jer

_____

_____

U privitku se nalazi moj životopis.

Nadam se da ću imati priliku osobno predstaviti svoje kvalifikacije i

iskustva. S poštovanjem,

Encl.

Source: Schabacker-Bock/Marquard 2005, pp. 102/103. Worksheets 13 and 14.

4.11.8. Radni materijal: Razumijevanje jezika oglasa za posao, izrada profila

- 2. stranica: 1. verzija: Analiza oglasa za posao
- 3 i 4. stranica: 2. verzija: Analiza različitih oglasa za posao

Najvažnije značajke tvrtke i posla	Moj osobni profil i vrijednosti potrebne za obavljanje posla	Moja očekivanja i motivacija za obavljanje posla

Opis:

Za ovu je vježbu potrebno da trener prikupi oglase za posao u novinama ili na internetu ili da ih sudionici prikupljaju kroz tjedan dana.

Sudionici tvore male grupe od 3 do 4 osobe. Svaka grupa dobiva nekoliko (idealno najmanje 10) oglasa za posao ili koristi oglase koje su skupili sami sudionici. Sudionici rade prema sljedećim uputama:

Kako bi provjerili odgovaraju li Vaši interesi i sposobnosti uvjetima koji se traže u oglasima za posao, svrstajte i analizirajte oglase prema sljedećim aspektima:

1. ***Predstavljanje i način oslovljavanja:***
   Oglasi se često jako razlikuju prema vizualnom i jezičnom načinu na koji su predstavljeni. Neki su svojim izrazom vrlo konzervativni, dok se u drugima koristi pomodni jezik. Vizualna i jezična prezentacija tvrtke u oglasu za posao govori o korporativnoj kulturi i radnom mjestu za koje je raspisan natječaj. Na ovaj se način mnogo toga može zaključiti, kao na primjer, traže li mlađe ili starije, konzervativne ili manje konzervativne osobe itd.

2. ***Poruke između redaka kao ključne dodatne informacije:***
   Za mnoge aktivnosti i područja zapošljavanja razvijeni su specifični pojmovi, osobiti u poslovanju, koji često sadrže više informacija nego što je to na prvi pogled vidljivo. Zbog toga nije na odmet do detalja tumačiti sadržaj oglasa za posao te odvagnuti što bi određeni pojam ili izraz mogli značiti. “Vrlo dinamičko radno okruženje”, na primjer, može značiti značajno kretanje radne snage, a “jaka konkurencija” može značiti teška vremena za zaposlenike tvrtke. Izraz “samostalni borac koji je voljan konkretizirati detalje” moglo bi ukazivati na položaj “glavnog pomoćnika”.

3. ***Razlikovanje ključnih od poželjnih uvjeta***
   Kako tvrtke pokušavaju dobiti “najboljeg” prijavitelja, oglasi često navode maksimalnu razinu traženih uvjeta. Ovo je također često slučaj kada odjel za ljudske potencijale neke tvrtke od odjela za kadrovske poslove ne dobije prikladan profil onoga što se traži. U tekstu niže nalazi se popis uobičajenih izraza koji mogu pomoći pri razlikovanju ključnih od poželjnih kriterija.

Ključni kriteriji	Poželjni kriteriji
... su apsolutno ključni ...	... su poželjni, ali ne i ključni ...
... tražimo	... prednost imaju prijavitelji koji ...
… su od vršne važnosti/ se zahtijevaju za ovo radno mjesto ...	… bilo bi korisno posjedovati …
... traži se poznavanje ...	... pridonijelo bi ...
... mora biti sposoban ...	... treba biti otvoren za ...
... svakako će morati ...	... u idealnom slučaju može ...
... trebat će pokazati ...	... bilo bi od koristi ...
… važno je da imate/ste …	... svidjet će Vam se ...
... dokazano ćete ...	... X će se također uzimati u obzir ...

Nakon što su sudionici odradili dio vježbe s oglasima za posao, pričvršćuju ih na pano. Svaka mala grupa predstavlja rezultate svojeg rada čitavoj grupi te komentira na koji način je protumačila značenje sadržaja. Ostali sudionici i trener zatim pridonose svojim idejama vezanim uz tumačenje.

4.11.9. Radni materijal: Uvježbavanje razgovora za posao

2. verzija:

Cilj: U laboratorijskom okruženju sudionici se pripremaju i uvježbavaju razgovore za posao te – što nije slučaj u praksi – dobivaju iskrenu i produktivnu/konstruktivnu povratnu informaciju koju će moći iskoristiti u stvarnim situacijama prijavljivanja. Vježba je osmišljena na način da sudionicima pokaže važnost pripremanja za razgovor za posao te da mogu računati na tuđu pomoć (odnosno trenera i drugih sudionika). Uvježbavanje razgovora kroz igru uloga trebalo bi smanjiti nervozu vezanu uz stvarnu situaciju. Osim toga, važno je iskusiti razgovor za posao s gledišta voditelja za ljudske resurse kako bi bolje razumjeli njihove interese i potrebe. Zamjena uloga i specifična povratna informacija mogu pomoći u prihvaćanju negativnih iskustava na zabavan način. U ovoj igri sudionici bi također trebali naučiti kako su oni također, kao prijavitelji, partneri u pregovorima te bi trebali izraziti svoje interese i potrebe.

Opis: U grupama od tri osobe sudionici igraju uloge prijavitelja za posao, voditelja ljudskih resursa i mentora. Nakon određenog vremena zamjenjuju uloge tako da svatko od njih u tijeku vježbe igra svaku ulogu. Svi sudionici u timu pišu oglas za posao na koji bi se htjeli prijaviti u igri uloga. Sudionici također mogu koristiti oglase koje su pronašli u novinama ili na internetu. Zatim svaki tim odlučuje tko igra ulogu voditelja ljudskih resursa i ulogu prijavitelja u prvom krugu igre uloga.
Voditelji ljudskih resursa uzimaju oglase za posao kako bi mogli pripremiti sadržaj razgovora za posao. Svi članovi tima pripremaju se za svoje uloge uz pomoć mentora, što uključuje rad na mogućim pitanjima i odgovorima.

Zatim slijedi igra uloga u kojoj se okolnosti razgovora za posao simuliraju kako slijedi: dvije stolice se postavljaju jedna nasuprot druge, odvojene stolom, a još jedna stolica se postavlja iza stolice prijavitelja. Prvi prijavitelj izlazi iz prostorije, voditelj ljudskih resursa zauzima mjesto, a mentor sjeda na stolicu iza stolice prijavitelja. Svi sudionici koji izravno ne sudjeluju u igri uloga sjede u stolicama koje tvore krug oko scene prijavljivanja. Njihov zadatak je pomno promatrati scenu kako bi nakon igre uloga mogli dati povratnu informaciju. Prijavitelj napokon ulazi u prostoriju, a igra uloga započinje oponašajući pravi razgovor za posao koji traje otprilike 10 minuta. Mentor može – kada to smatra prikladnim – prekinuti razgovor stavljajući svoju ruku na rame prijavitelja i predlažući kako da ovaj nastavi s razgovorom: „Da sam na tvom mjestu, ja bih …“. Prijavitelj može odlučiti hoće li poslušati njegov savjet. Nakon igre uloga troje sudionika ostaje sjediti na svojim mjestima, a trener postavlja pitanje kako su doživjeli razgovor za posao sa svojih gledišta. pitanje prvo upućuje prijavitelju, mentoru, a zatim voditelju ljudskih resursa. Sudionici zatim napuštaju „scenu“ (Napomena: ovako iza sebe ostavljaju uloge koje su igrali te se mogu udaljiti od situacije, čime je prihvaćanje povratne informacije i promišljanje mnogo lakše.).

Igra uloga može se također snimiti video kamerom. Čitava grupa može pregledati snimku. Ako se igra uloga ne snima, povratnu informaciju odmah nakon same igre daje grupa, odnosno oni sudionici koji nisu izravno u njoj sudjelovali. Kod velikih grupa preporučljivo je ograničiti davanje povratne informacije na tri do četiri dragovoljca zbog vremena koje je na raspolaganju. U razgovorima za posao mogu se ocijeniti sljedeća četiri aspekta, na primjer: samoprezentacija prijavitelja, odgovori na postavljena pitanja od strane voditelja, govor tijela i razvoj razine odnosa tijekom razgovora.

Trener posljednji daje povratnu informaciju ističući ono što je grupi možda promaklo. Na kraju igre uloga, prijavitelji za posao imaju priliku razmisliti koju će korist imati od vježbe ili iskustva. Važno je da se pravila davanja povratne informacije poštuju te da se sudionici naknadno ne opravdavaju.

Nakon zamjene uloga čitava igra uloga se ponavlja.

Druga mogućnost – „Zabavno prijavljivanje“: Sudionici u malim grupama imaju zadatak izmisliti tvrtku i napisati natječaje za radna mjesta u tim tvrtkama. Poslovi na koje se drugi sudionici mogu prijaviti u stvarnosti ne postoje – to su izmišljeni, zabavni poslovi, primjerice procjenitelj banana ili nosač ručne prtljage.<Osim navedene razlike, igra uloga može se izvesti kako je gore navedeno. Prednost ove mogućnosti je u tome što sudionicima predstavlja razgovor za posao na zabavan način te u zabavnom okruženju učeći ih istovremeno o „pravilima“ ove posebne komunikacijske situacije.

4.12. Radni materijal za 2.10 Završetak tečaja

4.12.1. Radni materijal: Ciljevi i odluke

1. Osobni ciljevi:
Najvažniji zadaci su:

2. Osobne odluke:			
Tijekom sljedećih (šest mjeseci, devet mjeseci, godinu ana, dvije godine, kako želite) učinit ću sljedeće za svoj posao:			
Odluka	**Ispuniti do**	**Kriterij uspješnosti**	**Dobit za grupu**

5. Literatura

AK Mädchenarbeit im Verbundsystem „Arbeitsmarktintegration Benachteiligter“ der Region Trier (1999): Methoden der Berufsorientierung in der Mädchenarbeit, Trier.

Arbeitsgemeinschaft Jugend und Bildung e.V. - das Portal für politische, soziale und ökonomische Bildung (2007): Berufsorientierung. Unterrichtsbaustein: Bewerbungstraining.

Berufsbildungsmodell A.D.V.P. (Activation du développement vocationnel et personnel – Aktivierung der beruflichen und persönlichen Entfaltung). Das Modell wurde in Québec zu Beginn der 1970er-Jahre von Denis Pelletier, Charles Bujold und Gilles Noiseux konzipiert.

Bican-Zehetbauer, Margarete/Kender, Hannelore (2001): In Bundesministerium für Wissenschaft und Kunst (Hg.): Materialien zur Berufsorientierung, 5. Lebensläufe haben (k)ein Geschlecht Wien.

Braun, Barbara/ Hoffmann-Ratzmer, Diana/ Lindemann, Nicole/Mauerhof, Johannes (2007): Die Job-Lokomotive. Ein Trainingsprogramm zur Berufsorientierung für Jugendliche, Juventa Verlag, Weinheim und München.

Braun/Hoffmann-Ratzmer/Lindemann/Mauerhof (2007), Seite 166. Sacher (2005): Lebenswert Beruf?! Praxishandreichtung.

Brug, Jos van der/Locher, Kees (1997): Unternehmen Lebenslauf. Biographie, Beruf und persönliche Entwicklung. Ein Workshop für alle, die ihr Arbeitsleben bewusst gestalten wollen, Stuttgart.

Diaz, M./ Tiemann, R. (2006): Methoden zur Förderung sozialer Kompetenzen und zur Berufs- und Lebensplanung von Jungs. Ein Reader für die soziale Gruppenarbeit mit Jungen erstellt vom Bremer JungenBüro und dem Projekt Neue Wege für Jungs. Kompetenzzentrum Technik- Diversity- Chancengleichheit e.V.

El Hachimi, Mohammed/Stephan, Liane (2000): SpielArt, Konzepte systemischer Supervision und Organisationsberatung, Instrumente für TR und Berater, Mappe 3, Kreative Kommunikation, Vanderhoeck & Ruprecht, Göttingen.

Frass, Bernhard/Groyer, Hans (1993): Berufsplanung ist Lebensplanung. Eine Anleitung zur Berufsfindung für 10- bis 15jährige in Form eines durchorganisierten, systematisch aufgebauten Berufsfindungsprozesses. Band 1, Wien; Winkler, Norbert (2000): Berufliche Mobilität, in Bundesministerium für Wissenschaft und Kunst (Hg.): Materialien zur Berufsorientierung, 4, Wien.

Glaubitz, Uta (1999): Der Job, der zu mir passt. Das eigene Berufsziel entdecken und erreichen, Frankfurt/New York.

Hesse, Jürgen/ Schrader, Hans Christian (2006): Was steckt wirklich in mir?, Eichborn, Frankfurt.

Hopson, Barrie/Mike Scally (2004): Build Your Own Rainbow, A Workbook for Career and Life Management. Management Books 2000 Ltd. Gloucestershire.

Krelhaus, Lisa (2004): Wer bin ich – wer will ich sein? Ein Arbeitsbuch zur Selbstanalyse, Frankfurt am Main. Weiner, B. (1994). Motivationspsychologie (3. Auflage). Weinheim: Beltz.

Ibelgaufts, Renate (2004): Neuer Start mit 50, Frankfurt/Main, Itinéraires Formation.

Jugert, Gert/ Rehder, Anke/ Notz, Peter/Petermann, Franz (2008): Fit for Life. Module und Arbeitsblätter zum Training sozialer Kompetenz für Jugendliche, Juventa Verlag, Weinheim und München.

Kirsten, Rainer/Müller-Schwarz, Joachim (2000): Gruppentraining. Ein Übungsbuch mit 59 Psycho-Spielen. Trainingsaufgaben und Tests, Hamburg.

Egger, Andrea/Simbürger, Elisabeth/Steiner, Karin (2003): Berufsorientierung im Fokus aktiver Arbeitsmarktpolitik. In Arbeitsmarktservice Österreich (Hg.): AMS report 37. Wien.

Petermann, Franz/Petermann, Ulrike (2007): Training mit Jugendlichen. Aufbau von Arbeits- und Sozialverhalten, Hogrefe Verlag, Göttingen.

Petzold, Hilarion G. (1993): Integrative Therapie, Band 1-3, Paderborn.

Petzold, Hilarion (Hg.) (1993): Angewandtes Psychodrama, Paderborn.

Rabenstein, Reinhold/Reichel, René/Thanhoffer, Michael (2001): Das Methoden-Set, Münster.

Rathmanner, Elisabeth/Hodics, Heinz/Moldan, Sabine/Sauer, Helga (2005): In Bundesministerium für Wissenschaft und Kunst (Hg.): Materialien zur Berufsorientierung, 3. Alle Wege stehen offen, Wien.

Rathmanner, Elisabeth/Hodics, Heinz/Moldan, Sabine/Sauer, Helga (2001): Berufesalat, Kennenlernen von Berufsfeldern. In Bundesministerium für Wissenschaft und Kunst (Hg.): Materialien zur Berufsorientierung, 2. Berufsorientierungsprozess (18.2.), Wien.

Rathmanner, Elisabeth/Hodics, Heinz/Moldan, Sabine/Sauer, Helga (2005): In Bundesministerium für Wissenschaft und Kunst (Hg.): Materialien zur Berufsorientierung, 3. Alle Wege stehen offen.

Sacher, Kristin (2005): „Lebenswert Beruf“ - Praxishandreichung für die Arbeit mit Schulfrühabgängern.

Schabacker-Bock, Marlis/Marquard, Markus (2005): Von der Schule in den Beruf, Trainingsmaterial zur Berufsvorbereitung von HauptschülerInnen. Neu-Ulm.

Scheidt, Brigitte (2005): Neue Wege im Berufsleben. Ein Ratgeber-, Kurs-, und Arbeitsbuch zur beruflichen Neuorientierung, Bielefeld.

Seifert, Josef W./Göbel, Heinz-Peter (2001): Games - Spiele für Moderatoren und Gruppenleiter: kurz - knackig - frech, Offenbach.

Spieß, Gesine (2006): Voll gesellschaftsfähig! - mit einer gendersensiblen Lehre. Eine Materialsammlung. in: Mörth, Anita/Hey, Barbara, Koordinationsstelle für Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung der Universität Graz (Hg.): geschlecht + didaktik. Graz.

Tüchthuisen, Ruth/Böckenhüser, Erich (1996): Elly und Erno, Köln.

Winkler, Norbert (2000): Berufliche Mobilität, in Bundesministerium für Wissenschaft und Kunst (Hg.): Materialien zur Berufsorientierung, 4, Wien.

6. Elektronički izvori

http://europass.cedefop.eu.int [30.01.2008]

http://www.erle-verlag.ch/site/downloads/textzugaenge_012.pdf [13.04.2012]

http://www.explorix.de [13.04.2012]

http://www.gendernow.at/gesebo [letzter Zugriff: 30.01.2008]

http://www.gendernow.at/gesebo/go?/into/berufsberatung/einsetzen_fr_den_berufwunsch_rollenspiel [letzter Zugriff: 30.01.08]

http://www.gendernow.at/gesebo/go?/into/berufsberatung/welche_berufe_passen_zu_mir [letzter Zugriff: 30.01.08]

http://www.gendernow.at/gesebo/go?/into/unterricht/berufe_der_eltern [letzter Zugriff 30.01.08]

http://www.genderundschule.de/ [letzter Zugriff: 30.01.2008]

http://www.genderundschule.de/iracer3/index.cfm?uuid=7E38F7557FB411D7B43B0080AD795D93&index=gender&pad=697 [letzter Zugriff: 30.01.08]

http://www.job-arbeit-beruf.at/schriftliche_bewerbung/aida.html; Itinéraires Formation [13.04.2012]

http://www.learn-line.nrw.de/angebote/koedukation/fortbildung/for_methoden/wahr11.htm [letzter Zugriff: 30.01.2008]

http://www.madicu.at/migrantinnen/migrantinnenhome.htm [04.02.2008]

http://www.tio-berlin.de/documents/konzept.pdf [20.05.2011]

http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/13125.aspx [13.04.2012]

http://www.passeportformation.eu/ [13.04.2012]